

Г. В. Икрин

УЧЕБНАЯ ПРАКТИКА:

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

для студентов специальности 020400 – Психология



Екатеринбург
2002

Российский государственный профессионально-педагогический университет

Факультет психологии

Г. В. Икрин

УЧЕБНАЯ ПРАКТИКА:

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

для студентов специальности 020400 – Психология



Екатеринбург
2002

Икрин Г. В. Учебная практика: методическое пособие для студентов специальности 020400 – Психология. – Екатеринбург, 2002. – 68 с.

В учебном пособии представлены программа и методические рекомендации по организации и проведению учебной практики для студентов специальности 020400 – Психология. Изложены цели и задачи практики, требования к оформлению и содержанию отчетов, критерии оценок. Представлены рекомендации по проведению опросов в организациях, обработки и интерпретации результатов психологического исследования.

Пособие предназначено студентам факультета психологии РГППУ.

Рецензенты:

Э. Э. Сыманюк, кандидат психологических наук, доцент УрГППУ;
Кафедра социальной и прикладной психологии РГППУ

© Г. В. Икрин, 2002 г.

© Факультет психологии РГППУ, 2002 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ПРАКТИКИ.....	4
1.1. Цели и задачи практики	4
1.2. Содержание учебной практики	4
1.3. Отчетная документация по практике	5
1.4. Подведение итогов и оценка результатов практики	6
2. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОХОЖДЕНИЮ УЧЕБНОЙ ПРАКТИКИ	7
2.1. Рекомендации по выбору места практики. Первые шаги	7
2.2. Методы и методики исследования	8
2.2.1. Анкета.	8
2.2.2. Опросник «Диагностика трудовой мотивации».	8
2.2.3. Методика описания профессии.	9
2.3. Интерпретация результатов исследования	16
2.4. Подсчет корреляции при помощи Microsoft Excel	18
ЛИТЕРАТУРА	21

1. ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ПРАКТИКИ

1.1. Цели и задачи практики

Учебная практика является составной частью подготовки психологов специальности 020400 – Психология. Значение практики заключается в возможности включения студентов-психологов в реальные профессионально значимые виды деятельности. Для студентов третьего курса учебная практика является заключительным этапом в изучении дисциплин: «Общая психология», «Психологический практикум», «Основы психодиагностики», «Физиология труда», «Экспериментальная психология», «Математические методы в психологии» и др., поэтому отличительной ее особенностью становится высокий уровень самостоятельности практиканта, расширение объема и увеличение сложности учебно-исследовательской работы.

Практика проводится в течение 6 недель. Базами практики являются: вузы, профессиональные училища, техникумы, колледжи, УПК, УКК, промышленные и др. предприятия (в дальнейшем – организации) .

Основная *цель* учебной практики – формирование и закрепление практических умений и навыков проведения психологического исследования особенностей личности и профессиональной деятельности персонала организации.

В *задачи* учебной практики входит:

1. Изучение условий профессиональной деятельности персонала организации.
2. Совершенствование умений и навыков проведения диагностических процедур связанных с изучением особенностей личности и деятельности персонала организации.
3. Формирование способностей у студентов-психологов интерпретации эмпирических данных, формулирования выводов и практических рекомендаций по оптимизации состояний и профессиональной деятельности персонала организации.
4. Развитие у студентов интереса и склонности к исследовательской работе, к анализу полученных результатов.

1.2. Содержание учебной практики

Во время прохождения практики студенты должны *самостоятельно* исследовать условия и особенности деятельности и личности работника организации. В течение учебной практики студенты-практиканты осуществляют функции психолога-диагноста, участвуя в профессиональном процессе организации. Содержание практики включает следующие этапы:

I этап – *ознакомительный*, продолжительностью 1 неделя (ориентировочно). В течение этой недели студент должен:

- познакомиться с историей организации, ее целями и структурой;
- изучить нормативно-распорядительную документацию;
- познакомиться с персоналом организации;

- совместно с администрацией спланировать время и место проведения экспериментального исследования, определить выборку испытуемых.

II этап – *экспериментальный*, продолжительностью 3 недели. Содержание этого этапа включает получение эмпирических данных путем проведения опроса, тестирования и наблюдения испытуемых, изучить условия их профессиональной деятельности.

III этап – *заключительный*, продолжительностью 2 недели. В течение этого времени студент обрабатывает и анализирует данные, формулирует выводы и предложения (рекомендации), готовит отчетную документацию по учебной практике в соответствии с требованиями изложенными в данной программе.

1.3. Отчетная документация по практике

Результаты практики должны быть оформлены в виде отчета, который включает:

ТИТУЛЬНЫЙ ЛИСТ (см. приложение 1).

СОДЕРЖАНИЕ.

ВВЕДЕНИЕ в котором излагаются цели, задачи, объект, предмет исследования, перечисляются основные методы и методики исследования, а также обоснование их выбора.

1. ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИИ: история, ее структура, цель деятельности организации, характеристика выпускаемой продукции и/или видов профессиональной деятельности, форма собственности, социально-экономические условия деятельности и т.п.

2. ДНЕВНИК ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ: оформить в виде таблицы с указанием сроков, времени и проводимых мероприятий, отдельно описать затруднения, возникшие на том или ином этапе практики.

3. МЕТОДЫ И МЕТОДИКИ ИССЛЕДОВАНИЯ: в этом разделе дается характеристика выборки испытуемых (пол, возраст, профессия/специальность).

Поведенческая характеристика испытуемых (определяется в результате наблюдения в процессе проведения опроса).

Обработанные данные исследования и их интерпретация (по каждой методике). Для пояснения и иллюстрации результатов приводятся таблицы и рисунки (графическое представление результатов).

Выбор методов математической статистики – прерогатива самого практиканта.

4. ОБЩИЕ ВЫВОДЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ как по отдельным методикам, так и обобщающие по блокам методик с рекомендациями как для администрации организации, так и для отдельных ее работников.

5. ПСИХОГРАФИЧЕСКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОФЕССИИ осуществляется при помощи методики представленной в п. 2.2.3. Описание профессии провести на примере одного испытуемого.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. Выводы и рекомендации по итогам практики. Оценка практиканта полезности практики (замечания, предложения), возникшие затруднения (например, недостаточная мотивация испытуемых, качество сти-

мультимедийного материала, недостаточная ясность инструкции и т.п.) положительные и негативные ситуации, возникшие в ходе прохождения практики. Перспективы дальнейших экспериментальных исследований в этой области.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.

ПРИЛОЖЕНИЯ. В приложениях представлены сводная матрица данных, матрица корреляционных связей, анкеты респондентов и бланки ответов и другие материалы.

По окончании учебной практики студент сдает на кафедру (не позднее чем через неделю после окончания сроков практики) отчет руководителю практики.

Отчетные документы должны быть оценены и подписаны руководителем практики от выпускающей кафедры.

По результатам учебной практики проводится *дифференцированный зачет* на основании представленных материалов и их защиты.

1.4. Подведение итогов и оценка результатов практики

Оценка по учебной практике складывается из следующих критериев:

- 1) за полноту и качество проведенной исследовательской работы;
- 2) глубину и целостность интерпретации данных;
- 3) обоснованность/корректность выводов и рекомендаций;
- 4) качество оформления отчета.

Оценка «*отлично*» ставится:

- адекватно подобраны и использованы методы и методики исследования;
- представлен содержательный и количественный анализ исследуемых феноменов;
- представлены развернутые и обоснованные рекомендации по оптимизации исследуемых феноменов;
- отчет по практике выполнен аккуратно, грамотно, структурировано.

Оценка «*хорошо*» ставится:

- все те же условия, но допущены незначительные ошибки в использовании методов и интерпретации данных;
- программа практики выполнена не полностью;
- допущены некоторые недочеты в оформлении отчета.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится:

- наличие грубых ошибок при интерпретации результатов исследования;
- отсутствие обоснованных рекомендаций;
- программа практики выполнена не полностью;
- оформление отчета не соответствует требованиям.

2. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОХОЖДЕНИЮ УЧЕБНОЙ ПРАКТИКИ

2.1. Рекомендации по выбору места практики. Первые шаги

При определении (выборе) места практики и при первых переговорах с администрацией целесообразно руководствоваться следующим:

1. Практика предоставляет уникальную возможность найти интересующее вас место будущей работы. Под «безобидным» предложением проведения опроса вы, зарекомендовав себя в ходе прохождения практики, можете быть приглашены на работу после окончания обучения или на работу по совместительству сразу.

2. Желательно спросить о возможности во время практики (...) поработать в этой организации (пусть без оплаты) курьером, помощником секретаря или библиотекаря и т.д. Это вам поможет лучше узнать жизнь организации, легче вступить в контакт с испытуемыми, тем самым реализовать трудовой метод работы психолога [1, с. 31]

3. Необходимо учитывать был ли у этой организации «опыт» работы с психологами и/или социологами? Возможно этот опыт был негативным и работники уже «перенасыщены» тестами, опросами и пр. Если это так, то вам придется доказывать, что вы другие или, по крайней мере, не хуже, а это не просто.

4. Успешность проведения исследования (в плане его организации) определяется, преимущественно, первыми лицами организации (реже подразделений) или их заместителями по работе с персоналом.

5. Определяющим моментом практики будут ваши переговоры с потенциальным заказчиком. Чтобы они прошли успешно необходимо:

- ознакомиться (повторить) с условиями необходимыми для успешного проведения опроса в организации [5];

- совершенно четко представлять в чем заключаются цели, задачи и результаты (в том числе и для организации) практики;

- поможет в разговоре знание «Положения о психологе службы управления персоналом» (Приложение 2), информации о специальности 020400 – Психология (Приложение 3), а также будет полезно ознакомиться с приложением 4;

- ***прорепетируйте эту встречу накануне! не суетитесь! не комплексуйте! это не последняя организация где вам (возможно) скажут – НЕТ! Вы приобретаете опыт, за который невозможно переплатить!!!***

6. Необходимо показать какими методиками вы будете пользоваться, сколько времени займет опрос персонала и то, что по окончании обработки полученных данных, вами будут разработаны рекомендации и представлены в организацию.

7. Информируйте администрацию о том, что подобные исследования кафедрой социальной и прикладной психологии РГППУ проводятся с 1997 года, а полученные результаты приносят ощутимую пользу для определения кадровой политики организации.

2.2. Методы и методики исследования

Одна из основных задач в процессе прохождения практики – это получение информации о мнениях, суждениях, отношении работников к различным аспектам их деятельности, их мотивации, особенностях их труда и организации в целом. Для получения этой информации необходимо использовать комплекс взаимодополняющих методов и методик. К основным (обязательным) методикам получения информации, в данном исследовании, относятся «Анкета», опросник «Диагностика трудовой мотивации». Кроме того, исследование будет не полным без применения методов наблюдения и анализа документации. Остальные методы и методики (Приложения 13 и 14) носят вспомогательный характер, вместе с тем, полученная с их помощью информация существенно дополнит представление об особенностях личности и деятельности работника, позволит сформулировать более полные выводы и рекомендации.

2.2.1. Анкета.

Данная анкета (Приложение 4) является четвертым «поколением» анкет, разработанных на кафедре СПП. Анализ полученных с помощью анкеты данных позволяет установить: степень удовлетворенности трудом, мотивационные аспекты трудовой деятельности, отношение работника к различным сторонам его профессиональной деятельности.

При предъявлении анкеты респондентам убедитесь в том, что все инструкции понятны, *особенно при работе с методикой прямого ранжирования!* Обратите внимание на то, чтобы все пункты «паспортички» были заполнены.

Не особенно фрустрируйте если появятся «отказники» – это скорее норма, чем исключение. Постарайтесь «изолировать» их от других работников. Для себя определите – почему они отказываются Вам помочь?

2.2.2. Опросник «Диагностика трудовой мотивации».

Опросник (Приложение 5) предназначен для измерения мотивации работника. Оценивается выраженность мотивационных факторов как связанных с непосредственно выполняемой работником трудовой задачей (разнообразие навыков, значимость задачи, автономия и обратная связь) [6,11,13], а также таких факторов, как: отношение к руководству, справедливость оплаты, организация работы и отношение работника с своему будущему.

Ключ.

Шкала	«Прямые»	«Обратные»
1. Разнообразие навыков	1, 4, 10, 21	39
2. Значимость задачи	2, 3, 5, 6, 9	12, 16
3. Автономия	8, 14, 15, 17	13
4. Обратная связь	11, 18, 19, 20, 25	23
5. Отношение к руководству	22, 26	24, 33
6. Справедливость оплаты	27, 29, 30	16, 31
7. Организация работы	20, 26, 28, 32	7, 35, 37
8. Отношение к будущему	38, 40	34, 36

1. При подсчете «обратных» значений: 5 поменять на 1, 4 на 2, 2 на 4, 1 на 5.

2. Подсчитать средние значения по шкалам.

При интерпретации результатов необходимо исходить из утверждений относящихся к шкалам опросника. Целесообразно проанализировать ответы испытуемых *по каждому* утверждению опросника – это существенно дополнит ваши представления о выборке.

2.2.3. Методика описания профессии.

Профессиографическое описание профессии (разработка профессиограмм) является важным направлением работы психолога. Вам необходимо на основе анализа документов, бесед, наблюдений за деятельностью работников дать описание профессии (по вашему выбору) по схеме предложенной Е. И. Гарбер и В. В. Козача [3].

Часть 1. Общая социальная и профессиологическая характеристика профессий

1. Название профессии по официально принятой номенклатуре (слесарь-инструментальщик, врач-хирург и т. д.).

2. Таксономические сведения: форма, тип, класс, группа, специальность.

3. Название рабочего поста (конкретизированное применительно к данному профессиографическому исследованию).

4. Престиж профессии в данной отрасли, регионе, профессиональной группе и т. д. в зависимости от роли этого фактора для целей проводимого исследования .

5. Должностной оклад и его оценка – средний, выше и ниже среднего на данном предприятии, в рабочем коллективе или же в регионе и в сравнении со среднестатистическими данными в зависимости от значения этого фактора для целей исследования.

6. Краткая характеристика основных обязанностей.

7. Необходимое образование (с учетом необходимости специализации, усовершенствования, стажировок, непрерывности самообразования).

8. Диапазон квалификаций (разряды, классы и т. д.), а также перспективы административного, научного и других видов продвижения.

9. Краткая характеристика требований профессии к безошибочности и надежности: последствия ошибок, особые требования к безопасности труда.

10. Частота случаев дисквалификации по профнепригодности, отдельно в периоды профобучения, профадаптации и профессиональной деятельности.

11. Основные особенности общения: постоянное или эпизодическое, с узким или широким кругом лиц, непосредственное или опосредованное техническими средствами, характер общения – узко профессиональное (в группе, в паре, в условиях конвейера и т.д.), с посетителями, клиентами, в условиях обслуживания людей и руководства подчиненными и т. д.

12. Краткая характеристика основных особенностей динамики трудовой деятельности (возрастные ограничения, большая текучесть кадров по данной специальности и другие обстоятельства, заслуживающие внимания с точки зрения общей характеристики данной профессии, специальности или рабочего поста).

13. Референтное событие (события), их частота и другие самые главные особенности, без подробностей.

14. Профессиональные вредности, льготы и другие особенности, отличающие данную профессию от большинства других.

Основная задача первой части профессиограммы – определение актуальности и целей дальнейшего изучения профессии, выбор методов, определение глубины изучения разных аспектов трудовой деятельности в зависимости от целей исследования (улучшение организации труда, эргономическая организация производства, инженерно-психологические усовершенствования, борьба с текучестью кадров, совершенствования профподготовки, отбора и подбора кадров).

Часть II. Психограмма

А. Трудовое поведение

(описание трудового поведения и внутренней картины труда)

1. Фотография рабочего дня.
2. Хронометраж и описание референтного события (событий).
3. Описание и оценка динамических факторов труда (работоспособность, утомление, надежность, безошибочность и др.).
4. Условия труда и их влияние на динамические факторы труда.
5. Психологическая оценка рабочего места и трудовых действий.
6. Психологический анализ ошибочных действий.

Б. Требования на уровне психических процессов

Психомоторика

1. Рабочая поза, статические и динамические нагрузки.
2. Рабочие движения (гностические, приспособительные, исполнительные).
3. Временные и психофизиологические характеристики основных технологических операций, связанных с психомоторикой.
4. Требования к выдерживанию темпа ритма и точности реагирования.
5. Возможность идеомоторных реакций и их оценка.
6. Стереотипность движений.
7. Особые требования к психомоторике.

Требования к сенсорной и перцептивной сфере

1. По остроте абсолютной чувствительности в ранговом порядке, по профессиональной значимости различных сенсорных модальностей.
2. По дифференциальной чувствительности.
3. Профессионально значимые сложные виды восприятий: сигналов на фоне помех, при избытке или дефиците информации, восприятия времени, движения, скорости, пространственного положения и т. д.

4. Иллюзии (есть, нет, редко, причины, профилактика, психологические и физиологические механизмы и пр.).

5. Особые требования к сенсорной и перцептивной сферам, например, утомляемость цветоразличительного аппарата для машинистов скоростных пассажирских линий.

Профессиональные особенности представлений, мышления и воображения

1. Требования к живости, точности, детализированности, длительности представлений. Их роль в эффективности и надежности трудовой деятельности.

2. Требования к воспроизводящему и (или) творческому воображению по сложности, глубине, по значению избыточности в процессах воображения для профессиональной деятельности.

3. Преобладающие типы мышления – предметно-практическое, теоретическое, конкретное, абстрактное, «безлимитное» по времени, лимитированное, жестко лимитированное, в условиях дефицита времени. Другие особенности мышления.

4. Сложность и ответственность решений и мера их самостоятельности. Другие особенности процессов принятия, осуществления и контроля эффективности принимаемых решений. Порядок, сроки, жесткость и детализированность контроля и самоконтроля. Требования к стрессоустойчивости мышления и интеллектуальной деятельности в целом.

Требования к памяти

1. Преобладающий вид памяти (зрительная, слуховая, кинестетическая и др.).

2. Требования к непосредственному и опосредствованному запоминанию, кратковременной, оперативной и долговременной памяти, готовности памяти, скорости забывания и другие специальные требования.

3. Устойчивость памяти в условиях напряженности (эмоционально-мнемическая устойчивость), а также к другим факторам, вызывающим стрессовые состояния.

Особенности речи

1. Преобладающие виды речи – монологическая, диалогическая, внутренняя.

2. Удельный вес речи в профессиональной деятельности (высокий, средний, невысокий).

3. Специальные и дополнительные требования к речи.

Требования к центрально-регуляторным и ценностно-ориентационным психическим процессам

Внимание

1. Активность (удельный вес непроизвольного и произвольного внимания).

2. Соотношение внутренне и внешне направленного внимания.

3. Широта (объем, распределение).

4. Интенсивность и переключение внимания (качественные и количественные характеристики).

5. Устойчивость.

6. Роль внимательности как состояния и операционально-делового и нравственно-психологического свойств профессионала.

7. Специфические требования к вниманию.

Эмоции и чувства

1. Качественно-количественная характеристика преобладающих эмоциональных состояний, в частности, во время референтных событий.

2. Типичный уровень нервно-психической напряженности труда (по классификации Т. А. Немчина).

3. Напряженность. Симптоматика. Факторы, ее вызывающие, основы профилактики и коррекции последствий.

4. Связи эмоций и чувств с другими компонентами внутренней картины труда – потребностями, целями, мотивами, отношениями личности.

5. Особые требования к эмоционально-волевой сфере, например, сочетание монотонии с редкими эмоциональными перегрузками (в некоторых водительских профессиях) и др.

Воля

1. Нагрузки на эмоционально-волевою сферу, связанные со спецификой профессиональной деятельности (стереотипностью или вариативностью работы, опасностью, ответственностью и т. д.).

2. Мера «автоматизированности воли» по Г. С. Струмилину.

3. Факторы укрепления и ослабления воли и управление ими.

4. Основная направленность волевого процесса (управление техникой, людьми, собой в ситуации обслуживания клиентов и т. д.).

В. Типичные психологические состояния в труде

1. Монотония.

2. Утомление (симптоматика, диагностика, профилактика),

3. Соматогенные психологические состояния в труде (гипоксия, перегревание и др.).

4. Другие состояния, свойственные данной профессии, рабочему посту либо данному индивиду, в том числе состояния внимательности и невнимательности (по часам рабочей смены, отдельным событиям и т. д.).

Г. Требования на личностном уровне

1. Общая и специфическая направленность личности. Структура, широта, активность, устойчивость и действенность мотивации. Индивидуальные (групповые) особенности направленности в связи с престижностью и другими особенностями профессии.

2. Значение опыта (не существенно, существенно, весьма существенно, опыт совершенно необходим для нормальной профессиональной деятельности).

3. Личностная обусловленность свойств отдельных психических процессов. Социальный интеллект.

4. Внушаемость как желательное и нежелательное свойство личности. Мера опасности повышенной внушаемости для профессиональной деятельности (недопустима, весьма нежелательна, нежелательна, допустима).

5. Нравственно-психологическая устойчивость личности (особо необходима, необходима, важна, желательна, не является обязательным профессионально значимым качеством – то есть требуется на уровне, регламентированном средними общественно принятыми нормами). Данное требование соответствует требованиям морально-политических характеристик повышенного уровня.

6. Значение возраста, темперамента, типа нервной системы, состояния здоровья, нервно-психической и физической выносливости для успеха профессиональной деятельности. Эффективность тренировок. Возможности компенсации.

7. Профессиональные способности. Их структура, качественно-количественная характеристика, обязательность (или необязательность) для нормальной профессиональной деятельности. Обоснование нормативов по способностям как внешнему критерию при профотборе.

8. Особенности характера: необходимые, желательные, допустимые, нежелательные, категорически противопоказанные. Эта (как и все прочие шкалы) дается только для общей ориентировки и не является обязательной.

В качестве ориентировочной схемы рекомендуется иметь в виду желательность оценки следующих черт характера – социальная активность, патриотизм и интернационализм, принципиальность, честность, активность (решительность, самостоятельность, смелость, инициативность), организованность, дисциплинированность, коллективизм, конформизм, оптимизм, пессимизм, уступчивость, терпение, внимательность.

Д. Референтное событие

В данном разделе психограммы описывается наиболее существенное из ранее приведенных данных. Психологическое описание и оценка референтного события часто ложатся в основу выводов и рекомендаций по всему психографическому исследованию и потому требуют к себе особого внимания. Уместно и желательно при анализе эргатических систем графически сопоставить элементы трудовых операций и конкретные психологические требования. Такой рисунок иногда называют психограммой (в узком смысле слова).

Анализ референтного события как правило дает материал для эргономической и инженерно-психологической оценки данной эргатической системы с указанием на необходимые рекомендации по психологической оптимизации всех компонентов системы (человеческого фактора, машинного звена и условий труда).

Часть III. Заключение

В этой части суммируются основные данные социального, психологического и психологического изучения профессии и формулируются основные рекомендации научного и (или) практического характера в таком порядке:

1. Профессионально значимые качества субъекта труда (социальные, профессиональные, психологические, анатомо-физиологические и др.).

2. Профессионально значимые свойства личности, состояний и процессов. Желательно с количественными или полуколичественными оценками, ранжированием и другими приемами конкретизации выводов профессиографического исследования.

3. Для эргатических систем – количественные показатели референтного события, например, суммарная динамическая интенсивность, серийная скорость переработки информации, показатель стереотипности, логической сложности и др.

4. Рекомендации. Раздельно: по инженерно-психологическому совершенствованию оборудования, по комплексной эргономической рационализации труда, по методам производственного обучения и вопросам трудовой экспертизы.

5. План дальнейших исследований и внедрения в практику результатов проведенного исследования.

Опросник Спилбергера-Ханина.

Измерение тревожности как свойства личности особенно важно, т.к. это свойство во многом обуславливает поведение субъекта. Определенный уровень тревожности – естественная и обязательная особенность активной и деятельной личности. У каждого человека существует свой оптимальный или желательный уровень тревожности, это так называемая полезная тревожность. Оценка человеком своего состояния в этом отношении является для него существенным компонентом самоконтроля и самовоспитания [1].

Под **личностной тревожностью** понимается индивидуальная характеристика, отражающая предрасположенность субъекта к тревоге и предполагающая наличие у него тенденции воспринимать достаточно широкий “веер” ситуаций как угрожающие, отвечая на каждую из них определенной реакцией. Как предрасположенность, личностная тревожность активизируется при восприятии определенных стимулов, расцениваемых человеком как опасные, связанных со специфическими ситуациями угрозы его престижу, самооценке, самоуважению.

Ситуативная или реактивная тревожность, как состояние, характеризуется субъективно переживаемыми эмоциями, напряжением, беспокойством, озабоченностью, нервозностью. Это состояние возникает как эмоциональная реакция на стрессовую ситуацию и может быть разным по интенсивности и динамичным во времени.

Единственной методикой, позволяющей дифференцированно измерять тревожность и как личностное свойство, и как состояние, является методика, предложенная Ч. Д. Спилбергером. На русском языке его шкала была адаптирована Ю. Л. Ханиным [9].

Бланк шкал самооценки Спилбергера (Приложение 7), включающий в себя инструкции и 40 вопросов – суждений, 20 из которых предназначены для оцен-

ки уровня ситуативной тревожности (СТ) и 20 – для оценки уровня личностной тревожности (ЛТ).

Исследование может проводиться как индивидуально, так и в группе. Экспериментатор предлагает испытуемым ответить на вопросы шкал инструкциям, помещенным в опроснике, и напоминает, что **испытуемые должны работать самостоятельно.**

ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

1). Определите показатель ситуативной и личностной тревожности с помощью ключа:

Шкала ситуативной тревожности: 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17, 18 – прямой подсчет; 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20 – обратный подсчет.

Шкала личностной тревожности: 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 40 – прямой подсчет; 21, 26, 27, 30, 36, 39 – обратный подсчет.

При «обратном» подсчете баллы меняются: 4 на 1; 3 на 2; 2 на 3; 4 на 1. При «прямом» подсчете – значение выставленных испытуемым баллов не изменяется. Подсчитать сумму баллов по шкалам СТ и ЛТ

2). Вычислите среднегрупповые показатели СТ и ЛТ и проанализируйте в зависимости, например, от половой принадлежности испытуемых.

При анализе результатов самооценки надо иметь в виду, что общий итоговый показатель по каждой из подшкал может находиться в диапазоне от 20 до 80 баллов. При этом, чем выше итоговый показатель, тем выше уровень тревожности (СТ, ЛТ).

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

Ориентировочные оценки тревожности: *до 30 баллов – низкая, 31 – 44 балла – умеренная, 45 и более – высокая*

Поведение повышенно тревожных людей в деятельности, направленной на достижение успехов, имеет следующие особенности:

1. Высокотревожные индивиды эмоционально острее, чем низкотревожные, реагируют на сообщение о неудаче.

2. Высокотревожные люди хуже, чем низкотревожные, работают в стрессовых ситуациях или в условиях дефицита времени, отведенного на решение задачи.

3. Боязнь неудачи – характерная черта высокотревожных людей. Эта боязнь у них доминирует над стремлением к достижению успеха.

4. Мотивация достижения успехов преобладает у низкотревожных людей. Обычно она превышает опасение возможной неудачи.

5. Для высокотревожных людей большей стимулирующей силой обладает сообщение об успехе, чем о неудаче.

6. Низкотревожных людей больше стимулирует сообщение о неудаче.

7. Личностная тревожность предрасполагает индивида к восприятию и оценке многих, объективно безопасных ситуаций, которые несут в себе угрозу.

2.3. Интерпретация¹ результатов исследования

Итог любого исследования – преобразование «сырых» данных в решение об обнаружении явления (различий в поведении двух или более групп), о статистической связи или причинной зависимости.

В работе В. А. Ганзена «Системные описания в психологии» (1984) под описанием понимается любая форма представления информации о полученных в исследовании результатах. Различают следующие виды представления информации: вербальная форма (текст, речь), символическая (схемы, графики), предметно-образная (макеты, вещественные модели, фильмы и др.).

Главное требование к научному тексту – последовательность и логичность изложения. Автор по возможности не должен загружать текст избыточной информацией, но может использовать метафоры, примеры и «лирические отступления» для того, чтобы привлечь внимание к особо значимому для понимания сути звену рассуждений.

Для первичного представления данных используются графические формы: диаграммы, гистограммы и полигоны распределения, а также различные графики.

Первичным способом представления данных является изображение распределения. Для отображения распределения значений измеряемой переменной на выборке используют гистограммы и полигоны распределения.

Если исследователь хочет нагляднее представить соотношение между различными величинами, например, доли испытуемых с разными качественными особенностями (количество мужчин и женщин в выборке, число давших разные типы ответов в эксперименте и т. д.), то ему выгоднее использовать диаграмму. Величина круговой диаграммы может отображать относительный объем выборки или значимость признака.

Вариантом отображения информации, переходным от графического к аналитическому, являются в первую очередь графики, представляющие функциональную зависимость признаков. Собственно говоря, полигон распределения – это и есть отображение зависимости частоты встречаемости признака от его величины.

Идеальный вариант завершения экспериментальной работы – обнаружение функциональной связи независимой и зависимой переменных, которую можно описать аналитически.

Условно выделим два различных по содержанию типа графиков:

- 1) отображающие зависимость изменения параметров во времени;
- 2) отображающие связь независимой и зависимой переменных (иди любых двух других переменных).

Существует ряд простых рекомендаций по построению графиков. Так, Л. Куликов дает следующие советы начинающим исследователям:

1. График и текст должны взаимно дополнять друг друга.

¹ Интерпретация – истолкование, разъяснение смысла, значения чего-либо

2. График должен быть понятен «сам по себе» и включать все необходимые обозначения.

3. На одном графике не разрешается изображать больше четырех кривых.

4. Линии на графике должны отражать значимость параметра, важнейшие необходимо обозначать цифрами.

5. Надписи на осях следует располагать внизу и слева.

6. Точки на разных линиях принято обозначать кружками, квадратами и треугольниками.

Если есть необходимость на том же графике представить величину разброса данных, то их следует изображать в виде вертикальных отрезков, чтобы точка, обозначающая среднее, находилась на отрезке (в соответствии с показателем асимметрии).

Видом графиков являются диагностические профили, которые характеризуют среднюю выраженность измеряемых показателей у группы или определенного индивида.

Наиболее важный способ представления результатов исследовательской работы – числовые значения величины: 1) показатели центральной тенденции (среднее, мода, медиана); 2) абсолютные и относительные частоты; 3) показатели разброса (стандартное отклонение, дисперсия, процентильный разброс); 4) значения критериев, использованных при сравнении результатов разных групп; 5) коэффициенты линейной и нелинейной связи переменных и т.д. и т. п. Стандартный вид таблиц для представления первичных результатов: по строкам – испытуемые, по столбцам – значения измеренных параметров. Результаты статистической математической обработки также сводятся в таблицы.

Примеры предъявления количественных данных исследования представлены в приложения 8-10.

При выборе методов статистической обработки данных необходимо ответить на вопрос – что даст применение того или иного метода? Принцип «чем больше (применено методов математической статистики – Г. И.) – тем лучше!» имеет обратный эффект, т. к. далеко не всегда студент может объяснить то или иное полученное значение. Важно «за лесом увидеть деревья!», т. е. быть готовым интерпретировать, объяснить полученные числовые значения. Например, часто используют процентное соотношение результатов, но при выборке 15-20 человек этот метод теряет смысл! Интерпретация данных полученных на малых выборках – это всегда творчество – творите!

Практика показывает, что наиболее информативными являются: подсчет средних значений, разброс значений (стандартное отклонение, дисперсия), корреляционная связь (критические значения t -критерия Пирсона представлены в приложении 15, различия средних по t -критерию Стьюдента (см. приложение 16), а также частотное распределение значений.

Последовательность интерпретации по нескольким методикам: анализируются данные по каждой шкале методики, затем осуществляется обобщенная интерпретация по всем методикам, с учетом наблюдений и бесед с респондентами.

Требования к формулированию рекомендаций:

- рекомендации должны носить адресный характер;
- содержание рекомендации должно быть основано на результатах исследования;
- в рекомендациях целесообразно указывать, на основании чего предлагается та или иная рекомендация.

Пример рекомендаций представлен в приложении 11.

2.4. Подсчет корреляции при помощи Microsoft Excel

Корреляцией называется степень взаимосвязанности между собой каких-либо параметров. Если при изменении одного параметра, другой изменяется аналогичным образом (например, чем больше скорость движения тела, тем больше энергии высвобождается при столкновении с препятствием), то можно сказать, что между параметрами имеется прямая корреляционная зависимость. Корреляционная зависимость может быть и обратной – при увеличении одного параметра, другой уменьшается.

Рассмотрим подсчет корреляции на примере. Заполните сперва следующую таблицу: она содержит фамилии испытуемых (или их порядковые номера, шифры) и параметры между которыми нужно произвести подсчет корреляции, то есть выявить связаны ли они. Таблицу можно заполнять в любой части клетчатого поля Microsoft Excel.

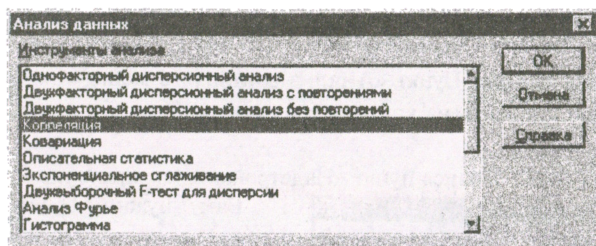
Таблица

Таблица исходных параметров для подсчета корреляции

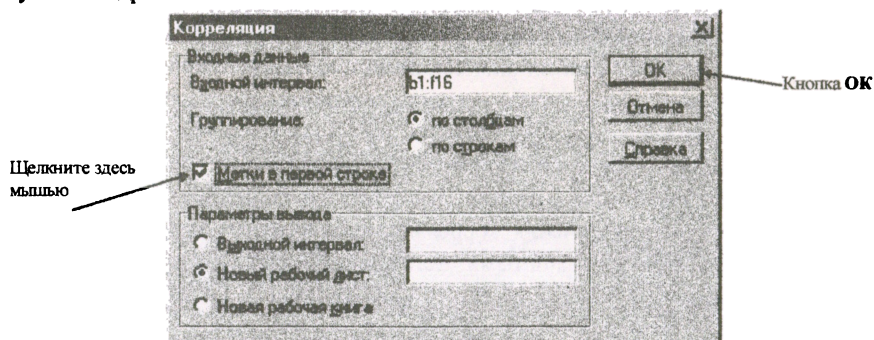
ФИО испытуемых	Параметр 1	Параметр 2	Параметр 3	Параметр 4	Параметр 5
ААА	1	15	1	3	6
БББ	2	14	2	5	7
ВВВ	3	13	3	2	8
ГГГ	4	12	4	7	9
ДДД	5	11	5	4	1
ЕЕЕ	6	10	6	9	2
ЖЖЖ	7	9	7	6	3
ЗЗЗ	8	8	8	0	4
ИИИ	9	7	9	15	5
ККК	10	6	10	3	6
ЛЛЛ	11	5	11	2	7
МММ	12	4	12	8	4
ННН	13	3	13	14	7
ООО	14	2	14	12	8
ППП	15	1	15	3	9

Затем, когда таблица заполнена, выделите только числовую часть таблицы, то есть все, начиная с ячейки с заголовком параметр 1 и до конца таблицы:

затем используйте меню «Сервис» пункт «Анализ данных», на экране появится следующее диалоговое окно, в котором нужно выбрать пункт «Корреляция» и нажать **ОК**:



На экране появится следующее диалоговое окно, в нем нужно указать входной интервал данных, для которого будет производиться расчет корреляции (обратите внимание, что каждый столбец имеет буквенное обозначение А,В,С,..., и каждая строка тоже обозначается цифрой) – интервал указывается через двоеточие (верхняя левая ячейка интервала, затем ставится двоеточие и указывается нижняя правая ячейка интервала); в нашем случае входной интервал будет В1:F16. Щелкните мышью на пункте «Метки в первой строке», чтобы рядом в пустом квадратике появилась галочка:



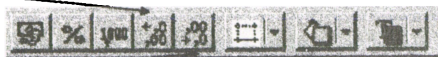
больше можно ничего не указывать, а просто нажать **ОК**.

Получившиеся результаты можно округлить. Чтобы это сделать нужно выделить весь числовой интервал таблицы – с ячейки В2 по F6. Затем нужно необходимое количество раз нажать кнопку «Увеличить разрядность» – сперва у чисел пропадут знаки после запятой, но при повторном нажатии на эту кнопку разрядность чисел будет увеличиваться. Для уменьшения разрядности следует использовать кнопку «Уменьшить разрядность».

Во всем отчете разрядность должна быть одинаковой! Лучше до сотых.

Таблица корреляции состоит из коэффициентов корреляции между столбцами. Значимость коэффициентов корреляции определяется с помощью приложения 15.

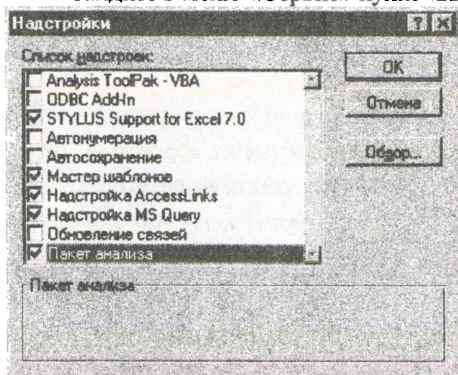
Увеличить разрядность



Уменьшить разрядность

Обратите внимание! Пункт «Анализ данных» в меню «Сервис» может изначально отсутствовать на компьютере, поэтому если его нет, то проделайте следующие операции:

Зайдите в меню «Сервис» пункт «Настройки», на экране появится меню:



Вам нужно будет щелкнуть мышью на пункте «Пакет анализа» - рядом с ним должна появиться галочка, затем нужно нажать кнопку **ОК**.

После этой операции в меню «Сервис» просто обязан появиться пункт «Анализ данных» и считайте себе на здоровье свою корреляцию!

Рекомендация. Чтобы в корреляционной матрице остались только значимые данные (больше таблич-

ного значения для данной выборки $p > 0,05$) необходимо: выделить все имеющиеся значения (лучше с нажатой кнопкой Shift и «стрелка», или мышкой), затем «формат ячеек» – «числовой» – «(все форматы)» – под надписью «Тип:» вписать следующее значение $[>0,456],00;[<-0,456]-,00$; При этом, после нажатия **ОК**, у вас на экране останутся только те значения, которые больше табличного. В данном случае, для выборки 19 человек табличное значение равно 0,456, следовательно, те значения корреляции, которые, по модулю, больше 0,456 будут статистически значимыми. Естественно, если у вас другое количество испытуемых, то и табличное значение будет другим.

И последнее, часто возникают затруднения с распечатыванием матрицы корреляционных связей. При распечатке матрица занимает несколько страниц. Чтобы этого избежать нажмите иконку «Предварительный просмотр», «Страница», установите альбомный формат страницы и установите в опции «Разместить не более чем на» 1 стр. в ширину и 1 стр. в высоту. С остальными проблемами вы справитесь!

ЛИТЕРАТУРА

1. *Анастаси А.* Психологическое тестирование. — М., 1982.
2. *Василюк Ф.Е.* Психология переживания: Анализ преодоления критических ситуаций. — М., 1984.
3. *Гарбер Е. И., Козача В. В.* Методика профессиографии. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1992.
4. *Гришин В. В., Лунин П. В.* Методики психодиагностики в учебно-воспитательном процессе. — М., 1990.
5. *Дмитриева М. А., Крылов А. А., Нафтульев А. И.* Психология труда и инженерная психология. — Л., 1979 — 214 с.
6. *Икрин Г. В., Водеников В. А.* Программное обеспечение современного персонального компьютера в деятельности психолога. — Екатеринбург, 1999. — 40 с.
7. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации /Под. ред. А. Ф. Кудряшова. — Петрозаводск, 1992. — 318 с.
8. Практикум по психодиагностике. Конкретные психодиагностические материалы. — М., 1989.
9. Практикум по экспериментальной и прикладной психологии. Учеб. пособие /Под. ред. А. А. Крылова. — Л., 1990.
10. *Ньюстром Дж. В., Дэвис К.* Организационное поведение. — Спб., 2000. — 448 с.
11. *Сишор С.* Проведение опросов в организациях. В кн.: Человеческий фактор. Т. 4. — М., 1991. — С. 5 — 42.
12. *Хойос К.* Мотивация. В кн.: Человеческий фактор. Т. 1. — М., 1991. — С. 268 — 294.
13. *Чаджа С.* Человеческие факторы в автоматизации учрежденческой деятельности. В кн.: Человеческий фактор. Т. 4. — М., 1991. — С. 373 — 375.
14. *Этхитейн С. И.* Индустриальная социология в США. — М., 1972, — 232 с.

Министерство образования Российской Федерации
Российский государственный профессионально-педагогический
университет

Факультет психологии
Кафедра социальной и прикладной психологии

ОТЧЕТ

о прохождении учебной практики

(цех М-9 ОАО «Турбомоторный завод» г. Екатеринбурга)

Выполнила:
студентка группы ПС-319

(подпись)

О. С. Васильчук

Руководитель:
к. психол. н., доцент

(подпись)

Г. В. Икрин

Екатеринбург
2002

ПОЛОЖЕНИЕ О ПСИХОЛОГЕ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

1.1. Основными целями деятельности психолога службы управления персоналом являются психологическое обеспечение работы с персоналом предприятия и повышение эффективности профессиональной деятельности сотрудников.

1.2. Введение должностей психологов и обеспечение их деятельности решается заместителем генерального директора по персоналу на основе Устава предприятия.

1.3. Должности психологов замещаются лицами, имеющими высшее образование, как правило, психологического (педагогического, юридического, военного, медицинского) профиля, проявляющими склонность к психологической работе с персоналом предприятия и по своим индивидуальным качествам способными ее выполнять. Лица, не имеющие квалификации «психолог», допускаются к исполнению должностных функций психолога только после соответствующей переподготовки по специальности «психология».

1.4. В своей деятельности психолог руководствуется действующими нормативными актами.

2. Основные направления деятельности и функции психолога

2.1. Деятельность психолога осуществляется по следующим основным направлениям:

- решение психологических вопросов в кадровой работе;
- обеспечение формирования социально-психологического климата в коллективе;
- психологическая поддержка работников предприятия и членов их семей;
- проведение профессионально-психологической подготовки персонала;
- участие в решении производственных задач.

2.2. При решении психологических вопросов кадровой работы психолог выполняет следующие функции:

- изучает личностные и профессиональные качества, оценивает уровень их развития у лиц, принимаемых на работу;
- способствует социально-психологической адаптации молодых специалистов;
- анализирует личностные и профессионально-важные психологические качества работников предприятия;
- проводит анализ и оценку динамики профессионального развития сотрудников;

- участвует в работе аттестационной комиссии.

2.3. Психолог обеспечивает формирование социально-психологического климата в коллективе:

- исследует социально-психологический климат и психологическую совместимость в подразделениях предприятия;
- разрабатывает предложения по вопросам улучшения социально-психологического климата, формирования оптимального стиля руководства подчиненными, предупреждения и разрешения межличностных конфликтов, психологически обоснованного применения различных методов, форм и средств воспитательной работы.

2.4. Психолог решает задачи психологической поддержки сотрудников:

- организует и обеспечивает работу кабинета (комнаты) психологической поддержки (реабилитации, разгрузки, регуляции);
- проводит индивидуально-психологическое консультирование работников предприятия;
- оказывает психокоррекционную помощь сотрудникам, нуждающимся в снятии психоэмоционального напряжения;
- контролирует психологическое состояние сотрудников, оказавшихся в экстремальных ситуациях при выполнении служебных обязанностей, и при необходимости вносит предложения по проведению восстановительных мероприятий;
- осуществляет психологическую помощь сотрудникам и членам их семей, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

2.5. В ходе проведения профессионально-психологической подготовки персонала психолог:

- участвует в организационном и методическом обеспечении профессионально-психологической подготовки персонала;
- разрабатывает учебно-методические материалы;
- проводит занятия, направленные на формирование у сотрудников психологических качеств, отвечающих требованиям профессиональной деятельности, устойчивости к профессиональным стресс-факторам;
- анализирует эффективность профессионально-психологической подготовки персонала;
- разрабатывает рекомендации и предложения для руководства по совершенствованию профессионально-психологической подготовки.

2.6. Участвуя в решении производственных задач, психолог:

- консультирует сотрудников по психологическим аспектам решения производственных задач;

- готовит документы и предложения по вопросам, требующим профессиональной компетенции психолога;
- оказывает помощь в использовании нетрадиционных методов решения производственных задач.

3. Права и ответственность психолога

3.1. Психолог имеет право:

- выбирать приоритетные направления деятельности с учетом актуальных потребностей предприятия и складывающейся социально-экономической обстановки;
- получать от подразделений, отделов и служб статистические и иные материалы, необходимые для выполнения своих профессиональных функций;
- самостоятельно определять пути и средства решения профессиональных задач (методики психодиагностического обследования, формы и методы психологической поддержки и психокоррекционной работы);
- иметь изолированное, специально оборудованное рабочее место;
- выходить с технико-экономическими обоснованиями на разработку, приобретение и установку оборудования, технических средств;
- разрабатывать и приобретать необходимые научные и методические материалы, включая периодические издания по специальности;
- привлекать специалистов, не состоящих в штате предприятия, для проведения консультационной и методической работы, а также мероприятий, требующих особой квалификации, с соответствующей оплатой их труда;
- вносить предложения руководству о временных изменениях в режим труда и отдыха сотрудников, а также о предоставлении краткосрочного отпуска (до 5 дней) сотрудникам по психологическим основаниям (стресс, переутомление и другие отрицательные состояния);
- принимать решения по использованию полученной им конфиденциальной информации в пределах своей компетенции;
- проводить периодическую подготовку (переподготовку) в системе повышения квалификации и совершенствования по дисциплинам, связанным с выполнением профессиональных задач;
- регулярно поддерживать профессиональные контакты с целью обмена опытом психологической работы.

3.2. Психолог несет ответственность за следующие действия:

- научно обоснованное, объективное и честное использование методов и средств психологической работы;
- неограниченное распространение психологических методик, разглашение их содержания, методов обработки среди лиц, не имеющих права допуска;

- соблюдение профессионально-этических норм, в основе которых лежат благополучие обследуемых сотрудников, корректность и сдержанность в публичных заявлениях, конфиденциальность, гарантирующая сохранность информации об обследуемых;

- нерегламентированное распространение (использование) имеющихся в его распоряжении психологических данных о сотрудниках и членах их семей;

- сохранность первичной информации (протоколов обследования, данных экспериментов, журналов, индивидуальных консультаций и др.).

4. Организация труда психолога

4.1. В основе деятельности психолога лежит текущее (ежеквартальное) и перспективное планирование работы. Ее организация обеспечивается высокой профессиональной подготовкой, мотивацией и заинтересованностью в успехе дела, современным уровнем технической оснащенности. Планы работы психолога предварительно согласовываются со всеми заинтересованными руководителями, утверждаются заместителем генерального директора по персоналу и доводятся до сведения соответствующих должностных лиц. Внеплановая психологическая работа осуществляется с разрешения заместителя генерального директора по персоналу.

4.2. Периодичность отчетности психолога определяет вышестоящий руководитель. Утверждает отчеты психолога заместитель генерального директора по персоналу.

4.3. Психолог ведет следующую документацию:

- накопительную папку с планами работы и отчетами по основным направлениям своей профессиональной деятельности;

- журналы, карточки учета лиц, прошедших обследование или получивших консультации; в журнал заносятся: шифр каждого обследуемого, повод проведения работы с сотрудником, выводы и рекомендации;

- списки лиц, требующих от психолога повышенного внимания и наблюдения.

Приложение 3

Российский государственный профессионально-педагогический университет – это единственное учебное заведение в России, где, начиная с 1993 г. впервые осуществляется подготовка специалистов в области психологии профессии для государственных и коммерческих предприятий, служб занятости и профессиональных учебных заведений.

Кафедры факультета психологии в своем составе имеют 8 профессоров, 14 доцентов, 27 старших преподавателей, 11 ассистентов.

Заведующий кафедрой СПП – член-корреспондент РАО, заслуженный деятель науки РФ, доктор психологических наук, профессор Эвальд Фридрихович Зеер.

На факультете обучается более 600 студентов, из них 1 является стипендиатом Президента РФ, 1 – стипендиатом губернатора Свердловской области, 2 – стипендиатами Ученого Совета университета, 1 – стипендиатом Ученого Совета факультета.

Органичное сочетание полученных знаний позволяет будущему специалисту успешно осуществлять свою профессиональную деятельность, реализовать себя в условиях рыночной экономики.

Выпускники факультета психологии, получив диплом, становятся специалистами широкого профиля в области психологии в целом и психологии профессий в частности.

Наш выпускник способен решать широкий круг проблем, связанных с работой человека в организации и учреждении.

Основные направления его деятельности:

- ✓ преподавание психологических учебных дисциплин в профессиональных учебных заведениях;
- ✓ психологическая диагностика личности и коллектива;
- ✓ коррекционно-реабилитационная работа;
- ✓ разработка и проведение тренингов;
- ✓ психологическое консультирование сотрудников, испытывающих профессиональные трудности, кризисы, неудовлетворенность, конфликты;
- ✓ консультирование служб развития персонала;
- ✓ участие в аттестации кадров;
- ✓ проектирование карьеры;
- ✓ оценка и диагностика персонала;
- ✓ определение профпригодности, отбор и расстановка кадров;
- ✓ создание оптимального психологического климата в профессиональных коллективах;
- ✓ снижение текучести кадров;
- ✓ повышение производительности труда и удовлетворенности им;
- ✓ анализ ошибок работника и их предотвращение;
- ✓ управление мотивацией работника и многое другое.

Приложение 4

Из кн.: Эшштейн С.И. *Индустриальная социология в США.* – М., Политиздат, 1972, 232 с.

< ... > Психолог участвует в следующих мероприятиях:

– *Введение в предприятие нового работника, ученика.* С новичком беседуют об истории и назначении предприятия, условиях труда, о роли его работы в общем процессе, ему показывают цех, знакомят с ближайшими начальниками, говорят об открывающихся перед ним возможностях, инструктируют по технике безопасности и пр.

– *Профессиональное обучение и повышение квалификации рабочих.* Психологи участвуют в решении – кого учить (кто и в какой учебе нуждается), чему учить, как учить, как стимулировать учащихся, а также как оценивать результаты учебы и ее влияние на производительность труда. Профессиональная учеба также используется для «интеграции рабочего в предприятие». По Тиффину, она имеет три цели: «1) повышение искусства (т. е. способности рабочего к эффективному выполнению своей работы); 2) сообщение ему информации (т. е. информации о компании, ее продукции, ее политике); 3) изменение установок (т.е. создание благоприятного отношения рабочих к администрации)».

– *Разработка систем вознаграждения* (в том числе и разных систем материального стимулирования), а также оценка их эффективности.

– «*Оценка по заслугам*» – периодическая оценка каждого рабочего и его соответствия получаемой оплате. Такую систему (merit rating), завело у себя большинство крупных американских фирм.

Типичные пункты оценки: 1) качество работы (точность, экономия материалов, экономия времени; чистота, добросовестность, основательность); 2) количество работы; 3) надежность (следование инструкциям, рассудительность, аккуратность, табель явки на работу, соблюдение техники безопасности); 4) степень заслуживаемого доверия (склонность к сотрудничеству с администрацией, благонадежность и т.п.).

– *Разработка средств поддержания дисциплины.* Формы наказаний и наград, оценка их действия.

– *Участие в разборе жалоб.*

– Одна из обычных функций индустриального психолога – *изучение персонала:* сбор, анализ и организация информации о людях на производстве, ко-

торая может быть эффективно использована управляющими. Сюда входит и изучение реакций работников предприятия на действия администрации.

– *Участие в организации системы коммуникаций* на предприятии. Выбор и сравнительная оценка различных средств связи, проблемы содержания и доходчивости, а также «пониманию преодоления барьеров, мешающих взаимному пониманию».

– Организация предпринимательской *пропаганды и рекламы*, а также изучение рыночного спроса.

– *Мероприятия, скрашивающие процесс труда* (уменьшение монотонности, производственная эстетика и пр.).

– Психологов привлекают и к *подбору административного персонала*, особенно среднего и низшего, в частности, к «раннему выявлению управленческого потенциала» (созданию резервов для выдвижения на высшую должность).

– Психологи дают *оценку поведению мастеров и другого управленческого персонала*. «Психологов привлекли к этому делу, потому что аттестация – это весьма деликатная и сложная человеческая ситуация, в которой действует целый ряд психологических факторов – опасения, беспокойство, достоинство, напряженность (стресс), награда». Хотя аттестация применяется почти повсюду, методы ее мало разработаны.

– Психологи участвуют в *повышении квалификации администраторов*. Они преподают, организуют обучение, подсказывают содержание и методы занятий, оценивают их результаты.

Психологов привлекают к разрешению конфликтов, к определению тактики в переговорах с профсоюзом, к самим переговорам. С ними иногда советуются и об изменениях организационной схемы управления, при решении отдельных вопросов организации производства, а также технологических вопросов, если они имеют психологический аспект. Психологи дают и частные консультации управляющим.

Психолог не психиатр и не невропатолог, но он наиболее компетентное лицо на заводе, которое сталкивается с нервными и психическими расстройствами, представляющими серьезную проблему на предприятиях США. На первом месте среди этих расстройств стоят всякого рода функциональные расстройства нервной системы, так называемые неврозы.

АНКЕТА

Просим Вас принять участие в опросе, который позволит нам узнать Ваше мнение об организации, характере и условиях Вашего труда. *Убедительно просим дать ответы на все вопросы!*

I. Оцените, пожалуйста, степень удовлетворенности своим трудом. Поставьте соответствующую цифру рядом с показателем.

«1» – не удовлетворен; «2» – в какой-то степени удовлетворен;
«3» – удовлетворен в большей степени; «4» – весьма удовлетворен.

- | | |
|--|---|
| 1. График работы | — |
| 2. Уровень оплаты труда | — |
| 3. Безопасность труда | — |
| 4. Эстетика места работы | — |
| 5. Содержание работы (разнообразие, творчество и т.д.) | — |
| 6. Самостоятельное решение что, когда и как делать | — |
| 7. Необходимость решения новых интересных задач | — |
| 8. Соответствие работы личным способностям и интересам | — |
| 9. Отношение с коллективом | — |
| 10. Отношение с непосредственным руководителем | — |
| 11. Уровень организации работы | — |
| 12. Стабильность в работе | — |
| 13. Справедливость оплаты труда | — |
| 14. Стимулирующая труд атмосфера в коллективе | — |
| 15. Престиж данной профессии (работы) в обществе | — |

II. Перед Вами незаконченные предложения. Ваша задача заключается в том, чтобы закончить их первыми приходящими в голову фразами.

1. Удовлетворение от работы получаешь тогда, когда ...
2. В моей работе мне больше всего нравится ...
3. Я предпочитаю такое руководство, при котором...
4. На месте своего руководителя, я бы ...
5. Обычно стресс на работе возникает тогда, когда ...
6. Качество моей работы зависит от ...
7. Мое негативное отношение к работе обычно связано с ...
8. В работе я хотел(а) бы ...

III. Что, на Ваш взгляд, будет способствовать повышению эффективности труда? Пожалуйста, проранжируйте, расставив номера мест рядом с факторами, по мере их значимости: 1 – в первую очередь; 2 – во вторую и т.д. до 11 места (номера мест не должны повторяться):

- а) более внимательное отношение к работнику со стороны руководства -
- б) улучшение социально-психологического климата в коллективе -
- в) повышение заработной платы -
- г) совместное (руководством и работниками) принятие решений -
- д) регулярное повышение квалификации работников -
- е) улучшение условий труда (оснащения, дизайна и т.д.) -
- ж) изменение системы оплаты труда -
- з) улучшение организации работ -
- и) повышение самостоятельности и инициативности работника -
- к) изменение содержания труда на более творческий, разнообразный -
- л) четкое разграничение полномочий между работниками -
- м) что-то еще? _____ -

IV. Ответный лист опросника.

1-	2-	3-	4-	5-	6-	7-	8-	9-	10-
11-	12-	13-	14-	15-	16-	17-	18-	19-	20-
21-	22-	23-	24-	25-	26-	27-	28-	29-	30-
31-	32-	33-	34-	35-	36-	37-	38-	39-	40-

V. Сообщите, пожалуйста, некоторые данные о себе:

Возраст: до 24 25-31 32-38 39-45 46-52 свыше 53 Пол: муж/жен

Должность: руководитель специалист рабочий служащий

Трудовой стаж: общий – _____ в данной организации – _____

Образование _____ Семейное положение _____

Большое спасибо! Вы нам очень помогли!! Если Вы хотите что-нибудь добавить, напишите, пожалуйста, здесь _____

Успехов Вам!

КАК ЗАПОЛНЯТЬ ОПРОСНЫЙ ЛИСТ

1. Не делайте никаких пометок в списке вопросов. Указывайте свои ответы в опросном листе.

2. Убедитесь в том, что понимаете вопрос. Прочтите его столько раз, сколько Вам это необходимо.

3. Пожалуйста, ответьте на каждый вопрос.

4. Не задерживайтесь слишком долго на одном вопросе. Ответьте на вопрос сразу же, как только Вы его поняли, и переходите к следующему вопросу.

5. Когда ответ будет разным, в зависимости от того, рассматриваете ли Вы прошлое или настоящее, отвечайте по отношению к настоящему времени.

6. Для Вашего ответа на опросном листе у Вас есть пять вариантов ответа:

«5» – решительно “ДА”;

«4» – в основном “ДА”, или “СКОРЕЕ ДА, ЧЕМ НЕТ”;

«3» – «МОЖЕТ БЫТЬ», «НЕОПРЕДЕЛЕННО», “ДА” или “НЕТ”;

«2» – в основном “НЕТ”, или “СКОРЕЕ НЕТ, ЧЕМ ДА”;

«1» – решительно “НЕТ”.

1. Для успешного выполнения работы у меня вполне достаточно имеющихся знаний и умений.

2. Выполняемая работа дает возможность использовать мои способности.

3. Семья и знакомые одобряют мою работу.

4. Обычно при выполнении работы у меня не возникает затруднений, каким образом ее выполнить.

5. Для меня очень важно как оценят работу мои коллеги.

6. Работа соответствует моим способностям и интересам.

7. Иногда поставленная задача настолько непонятна и неопределенна, что выполнить ее безошибочно очень сложно.

8. В работе я сам(а) определяю что, когда и каким образом мне делать.

9. Работа дает возможность быть самостоятельным(ой) и независимым(ой).

10. Мне хорошо знакомы тонкости моей работы.

11. Я всегда знаю конечный результат своей работы.

12. Выполняемая работа мало что дает для моего будущего.

13. Ничего не произойдет, если я выполню работу немного позже положенного срока.

14. От качества выполнения моей работы зависит успешность работы других.

15. За любой этап своей работы я несу личную ответственность.

16. Успешность моей работы ни как не отражается на моем заработке.

17. Если я допущу оплошность в работе – это скажется на результатах работы всего коллектива.
18. Приступая к работе, я всегда знаю что будет в результате тех или иных моих действий.
19. При выполнении своей работы я знаю какой результат должен получиться на каждом этапе ее выполнения.
20. Я информирован(а) о правильности выполнения работы, о возможных причинах и последствиях допускаемых ошибок.
21. Выполняя работу, я точно знаю, что должен(на) сделать и как.
22. Мой непосредственный руководитель всегда может дать совет и оказать действенную помощь.
23. При выполнении работы бывает трудно контролировать степень успешности ее выполнения.
24. Чаще всего руководство живет своей жизнью, а работники – своей.
25. В любое время я могу получить информацию, касающуюся успешности выполнения моей работы.
26. Руководство привлекает работников к совместному решению проблем.
27. Работа вполне удовлетворяет мою потребность в зарплате.
28. Нас регулярно информируют о нововведениях в работе.
29. Система поощрений отвечает требованиям большинства коллектива.
30. Что касается моей работы, то я считаю, что каждый зарабатывает столько, сколько заслужил.
31. Оплата труда никогда не может быть справедливой.
32. Работа хорошо организована – каждый знает за что отвечает.
33. Невозможность влияния на решения руководства заставляет чувствовать себя «винтиком».
34. Мое будущее не очень-то зависит от меня.
35. Требования, предъявляемые мне по работе, часто напоминают «иди туда – не знаю куда, принеси то – не знаю что».
36. Если представится случай – я сменю работу.
37. Порой изменения в работе сваливаются как «снег на голову».
38. Мое профессиональное будущее вызывает оптимизм.
39. Часто не знаешь «с какой стороны подойти» при выполнении того или иного задания.
40. Со временем моя работа будет более привлекательной.

БЛАГОДАРИМ ЗА ОТВЕТЫ!

ОПРОСНИК УСК

Инструкция. Прочитайте суждение. Если оно кажется Вам справедливым, правильным, то в ответном листе поставьте знак “+”, если Вы не согласны с суждением, поставьте знак “-”. Просим Вас ответить на каждый из 44 пунктов опросника. Не нужно много времени тратить на обдумывание ответов. Давайте тот ответ, который первым приходит Вам в голову. В самом опроснике ничего не пишите и не подчеркивайте.

1. Продвижение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от способностей и усилий человека.
2. Большинство разводов происходит от того, что люди не захотели приспособиться друг к другу.
3. Болезнь – дело случая; если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь.
4. Люди оказываются одинокими из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.
5. Осуществление моих желаний часто зависит от везения.
6. Бесполезно предпринимать усилия для того, чтобы завоевать симпатию других людей.
7. Внешние обстоятельства – родители и благосостояние – влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов.
8. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.
9. Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда полностью контролирует действия подчиненных, а не полагается на их самостоятельность.
10. Мои отметки в школе часто зависели от случайных обстоятельств (например, настроения учителя), чем от моих собственных усилий.
11. Когда я строю планы, то я, в общем, верю, что смогу осуществить их.
12. То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий.
13. Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства.
14. Если люди не подходят друг другу, то, как бы они ни старались наладить семейную жизнь, они все равно не смогут.
15. То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими.
16. Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители.
17. Думаю, что случай или судьба не играют важной роли в моей жизни.
18. Я стараюсь не планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства.
19. Мои отметки в школе больше всего зависели от моих усилий и степени подготовленности.
20. В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.
21. Жизнь большинства людей зависит от стечения обстоятельств.

22. Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определять, что и как делать.
23. Думаю, что мой образ жизни ни в какой мере не является причиной моих болезней.
24. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле.
25. В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают.
26. Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях в семье.
27. Если я очень захочу, то смогу расположить к себе любого.
28. На подрастающее поколение влияет так много разных обстоятельств, что усилия родителей по их воспитанию часто оказываются бесполезными.
29. То, что со мной случается, это дело моих собственных рук.
30. Трудно бывает понять, почему руководители поступают именно так, а не иначе.
31. Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего не проявлял достаточно усилий.
32. Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, что я хочу.
33. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще всего были виноваты другие люди, чем я сам.
34. Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно его одевать.
35. В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой.
36. Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая и везения.
37. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи.
38. Мне всегда было трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.
39. Я всегда предпочитаю принять решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или на судьбу.
40. К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания.
41. В семейной жизни бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.
42. Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя.
43. Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей.
44. Большинство неудач в моей жизни произошло от неумения, незнания или лени и мало зависело от везения или невезения.

Благодарим за работу!

БЛАНК ШКАЛ САМООЦЕНКИ СПИЛБЕРГЕРА

Инструкция 1. Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и впишите в бланк ответов соответствующий балл в зависимости от того, как Вы чувствуете себя в данный момент.

нет, это не так — 1

пожалуй, так — 2

верно — 3

совершенно верно — 4

1. Я спокоен
2. Мне ничто не угрожает
3. Я нахожусь в напряжении
4. Я внутренне скован
5. Я чувствую себя свободно
6. Я расстроен
7. Меня волнуют возможные неудачи
8. Я ощущаю душевный покой
9. Я встревожен
10. Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения
11. Я уверен в себе
12. Я нервничаю
13. Я не нахожу себе места
14. Я взвинчен
15. Я не чувствую скованности, напряжения
16. Я доволен
17. Я озабочен
18. Я слишком возбужден и мне не по себе
19. Мне радостно
20. Мне приятно

Инструкция 2. Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и впишите в бланк ответов соответствующий балл в зависимости от того, как Вы чувствуете себя обычно.

никогда — 1
почти никогда — 2
часто — 3
почти всегда — 4

- 21. У меня бывает приподнятое настроение
- 22. Я бываю раздражительны
- 23. Я легко могу расстроиться
- 24. Я хотел бы быть таким же удачливым, как и другие
- 25. Я сильно переживаю неприятности и долго не могу о них забыть
- 26. Я чувствую прилив сил, желание работать
- 27. Я спокоен, хладнокровен и собран
- 28. Меня тревожат возможные трудности
- 29. Я слишком переживаю из-за пустяков
- 30. Я бываю вполне счастлив
- 31. Я все принимаю близко к сердцу
- 32. Мне не хватает уверенности в себе
- 33. Я чувствую себя незащищенным
- 34. Я стараюсь избегать критических ситуаций и трудностей
- 35. У меня бывает хандра
- 36. Я бываю доволен
- 37. Всякие пустяки отвлекают и волнуют меня
- 38. Бывает, что я чувствую себя неудачником
- 39. Я уравновешенный человек
- 40. Меня охватывает беспокойство, когда я думаю о своих делах и заботах

**Сравнение средних значений показателей
по t-критерию Стьюдента групп «Отличники» и «Троечники»**

Показатели	t	«Отличники»		«Троечники»	
		М	σ^2	М	σ^2
1. Общие интеллектуальные способности	6,98***	29,31	27,45	22,45	24,90
2. Креативность мышления	3,35*	29,14	124,40	19,67	83,11
3. Умение конспектировать	6,96***	9,63	9,83	6,48	6,94
4. Гностические умения	4,70***	27,17	7,61	24,88	9,96
5. Проектировочные умения	3,48**	25,18	17,78	22,72	14,56
6. Конструктивные умения	3,66***	24,92	15,12	22,33	16,96
7. Организаторские умения	2,55*	26,51	12,68	24,90	14,50
8. Коммуникативные умения	2,85**	26,58	17,04	24,51	16,61
9. Обратная связь	4,56***	28,18	10,26	25,93	8,51
10. Значимость учебной задачи	2,83**	24,18	18,69	21,97	18,82
11. Активность	4,49***	23,74	9,15	21,33	11,46
12. Организация учебной деятельности	4,35***	25,82	13,64	22,97	14,91
13. Профнаправленность	5,50***	31,90	15,50	27,61	22,09
14. Самоуважение	3,97***	10,03	6,70	8,40	7,00
15. Аутосимпатия	2,83**	11,91	9,37	10,56	8,33
16. Самоуверенность	2,69**	5,83	2,36	5,30	1,85
17. Самопринятие	2,41*	5,77	1,68	5,30	2,07
18. Самопоследовательность	3,53*	4,50	1,13	3,91	1,57
19. Самообвинение	3,50*	3,26	2,76	4,07	2,61
20. Интернальность в области достижений	4,96***	8,60	3,57	7,11	4,33
21. Интернальность в области неудач	5,90***	7,64	3,19	6,01	3,68
22. Интернальность в межличностных и семейных отношениях	5,70***	9,56	3,22	7,80	4,80
23. Интернальность в производственных отношениях	4,93***	5,97	1,59	5,01	2,01
24. Интернальность в отношении здоровья и болезни	3,69***	2,99	0,62	2,48	1,15
25. Эмоциональная неустойчивость	2,45*	11,70	22,43	13,88	22,92
26. Настойчивость	3,44*	7,73	5,17	6,50	5,61
27. Самообладание	3,11*	7,69	7,78	6,49	5,34

Примечание. * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$; *** – $p < 0,001$.

Таблица 2

Матрица корреляционных связей (фрагмент)

Показатели	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1 График работы	1,00														
2 Социальные льготы		1,00													
3 Уровень оплаты труда			1,00												
4 Возможность продвижения по службе				1,00											
5 Безопасность труда					1,00										
6 Эстетика места работы		,54				1,00									
7 Содержание работы (разнообразие, творчество и т.д.)						,53	1,00								
8 Самостоятельное решение что, когда и как делать							,55	1,00							
9 Необходимость решения новых интересных проблем								1,00							
10 Соответствие работы личным способностям и интересам				,49					1,00						
11 Отношение с коллективом										,47	1,00				
12 Отношение с непосредственным руководителем												1,00			
13 Уровень организации работы											,47		1,00		
14 Возможность повышения квалификации, профессионального роста													,48	1,00	
15 Справедливость оплаты труда			,54											,51	1,00

Примечание. В таблице показаны только статистически значимые значения коэффициента корреляции ($p > 0,05$)

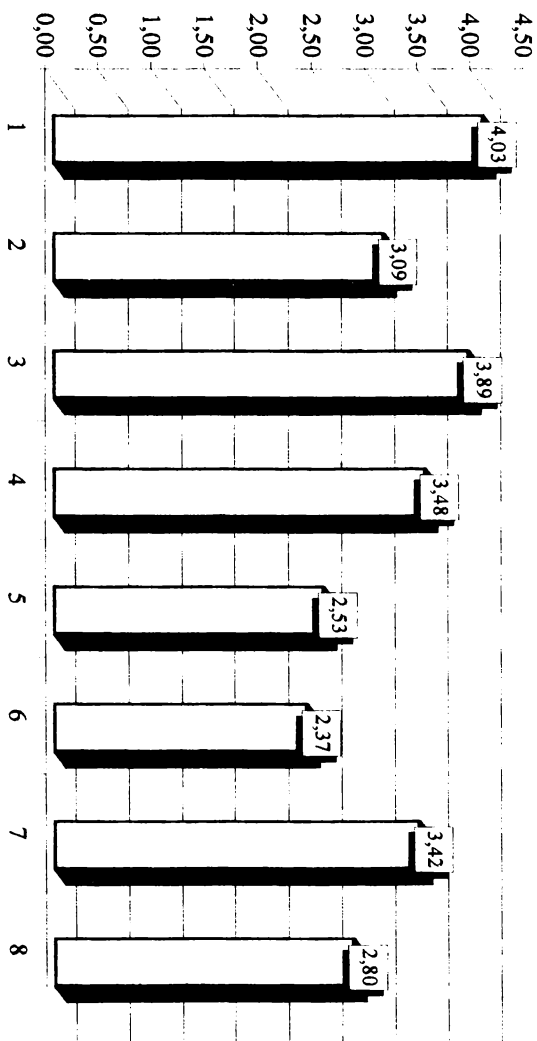


Рис. 2. Средние значения по шкалам опросника «Диагностика трудовой мотивации»
 1 – разнообразие навыков, 2 – значимость задачи, 3 – автономия, 4 – обратная связь,
 5 – отношение к руководству, 6 – справедливость оплаты, 7 – организация работы,
 8 – отношение к будущему.

ОТЧЕТ

о результатах проведенного исследования
оценки организации работы и удовлетворенности трудом
работников цехов М-2 и М-9
(февраль–апрель 2001)

С целью изучения мнения работников завода по вопросам организации работы, оценки удовлетворенности трудом был проведен опрос работников цехов М-2 и М-9. В опросе приняло участие 61 чел. обоих полов, всех возрастных групп и должностей.

Для получения информации применялись следующие методики: анкетирование, методика незаконченных предложений, метод прямого ранжирования, опросник «Диагностика трудовой мотивации». Все методики разработаны специально для подобного рода исследований. Данные результатов статистической обработки данных представлены приложениях.

Удовлетворенность трудом.

Известно, что человек ходит на работу не столько выпускать продукцию (турбины, моторы, крепления для лыж и т.п.), сколько, чтобы удовлетворять свои потребности: покупки продуктов питания, одежды, жилья, общения, приобретения статуса, реализации своих интересов и многого другого. От того насколько работа позволяет удовлетворять эти потребности и будет зависеть эффективность работы человека, его физическое и психическое здоровье.

1. Исследование показало, что в большей степени работники цехов удовлетворены *отношениями в коллективе* (84 % респондентов выбрали ответы «удовлетворен в большей степени» или «весьма удовлетворен»). Возможно это один из немногих факторов, способствующих сохранению социальной стабильности в коллективе. По нашему мнению, стремление к поддержанию нормальных взаимоотношений даже в сложные периоды жизни общества – одна из черт, характеризующих российскую ментальность. Недостатком (для производства) такой ментальности является снисходительное, попустительское, терпеливое (толерантное) отношение коллективов к «несунам», халтурщикам, бездельникам и т.п.

Считаем, что при проведении активной кадровой политики в организации этот фактор станет одним из доминирующих, способствующим прогрессивным преобразованиям.

2. Немногим более половины участников опроса (56%) положительно оценивают свои *отношения с непосредственным руководителем*, для остальных эти отношения способствуют возникновению напряженности в работе. Характер «претензий» работника к руководителям преимущественно сводится к ненадлежащему выполнению последними своих должностных обязанностей (планированию и организации работ), а также респонденты

нированию и организации работ), а также респонденты отмечают, порой, полное отсутствие поддержки со стороны руководства, некорректное отношение к работникам и т.п.

3. Такими факторами, как: *уровень организации работы, безопасность труда, необходимость решения новых интересных задач и стимулирующая труд атмосфера в коллективе* удовлетворен только каждый третий участник опроса.

4. Следующие показатели: *уровень оплаты труда* (2% – положительных ответов) и *справедливость оплаты труда* (8% – положительных ответов), являются базовыми (основными), без изменения которых, любые попытки улучшения ситуации в организации, как показывает практика, будут малопродуктивными. Важно то, что несмотря на казалось бы видимую схожесть этих факторов, они имеют разную природу.

Субъективное представление *уровня оплаты труда* формируется у работника в следствии оценки возможности удовлетворения им своих потребностей, с одной стороны, и оценки уровня оплаты труда других работников того же статуса в данной организации, регионе – с другой. Одно лишь увеличение заработной платы, как показывают многочисленные исследования, автоматически не приводит к увеличению удовлетворенности трудом, а также к повышению производительности труда. Вместе с тем, низкий уровень оплаты труда способствует деструктивному поведению работников: пьянству, уклонению от работы, воровству, высокой конфликтности и т.д.

На наш взгляд, более сильное воздействие на все стороны производственной деятельности работника оказывает оценка им *справедливости оплаты труда*. Как возникает чувство справедливости? Работник сравнивает свой вклад в работу (собственные усилия, образование, затраченное время, здоровье, опыт и др.) с полученным *вознаграждением* (зарплата, моральное вознаграждение, свободное время, обучение за счет предприятия, путевки и пр.) с *вкладом* других работников и полученным ими *вознаграждением*. Если работник считает, что вклад другого (других) меньше, а вознаграждение больше, то у него возникает чувство несправедливости и, как следствие, формируются возможные модели поведения: работник будет требовать повышения *вознаграждения* (в первую очередь зарплаты) и/или будет снижать свой вклад в работу.

Чувство несправедливости у работника, в настоящее время, является наиболее дестабилизирующим фактором в работе *любой* организации. Наши многолетние исследования показывают, что безотносительно статуса организации, формы собственности, она не становится преуспевающей, если уровень чувства несправедливости у работников достаточно высок.

С целью снижения вероятности возникновения чувства несправедливости у персонала, как правило, практикуются, как правило, две формы оплаты труда:

– первая – выдача «конвертируемой валюты» (зарплата выдается в конвертах, конфиденциально). Эта форма наиболее распространена. Считается, что когда работник не зная, сколько получает его коллега, руководитель – не имеет возможности сравнивать свою зарплату с зарплатой другого и это способствует сохранению социальной стабильности в коллективе. Работник видит *вклад* другого, но лишен возможности соотнести с полученным *вознаграждением*;

– вторая – полная открытость *всех* аспектов вознаграждения (практикуется в очень немногих организациях). Использование такой формы оплаты труда возможно лишь в тех организациях, где существует высокая степень доверия к руководству. Мировой и отечественный опыт показывает, что такая форма оплаты труда приводит к повышению удовлетворенности трудом у работников, а следовательно, и к повышению производительности труда.

Полученные результаты исследования позволяют констатировать – существующая система оплаты труда не носит мотивирующий характер, не способствует росту производства. У большей части работников отсутствует *интерес* к повышению своего вклада в работу.

Работник–руководитель.

Очевидно, что роль руководителя является определяющей в производственной деятельности организации/подразделения. От его компетентности, личностных качеств будут во многом будут зависеть как успешность работы подчиненных, так и социально-психологическая атмосфера в коллективе. Полученные данные подтверждают это.

Руководитель может выступать как источник постоянного стресса, так и фактором, способствующим стабилизации работы коллектива. Так, работники положительно оценивающие свои отношения с руководителем, в меньшей степени склонны выражать недовольство невысокой заработной платой, более терпеливы к оценке ее справедливости, ощущают большую стабильность в работе, более высоко оценивая уровень ее организации.

Анализ полученных данных позволяет нам констатировать, что характер складывающихся взаимоотношений работник-руководитель занимает второе по значимости (после заработной платы) место, среди факторов определяющих жизнедеятельность организации/подразделения.

Что ожидают работники от руководителя? Прежде всего компетентности – способности на высоком профессиональном уровне выполнять свои функции. При этом, значительное место в ответах респондентов, занимают ожидания связанные с *личностными качествами* руководителя: внимательного, «человеческого» отношения к ним, понимания того, что каждый работник имеет свои интересы, установки, способности, недостатки, симпатии-антипатии и т.п.

Нами отмечено, что работники, в своем большинстве, *ожидают изменений в своей работе*, связанных с повышением стабильности, улучшением ее орга-

низации, созданием в работе атмосферы свободной от вины работника за то или иное упущение в своей работе, снижения нервозности, ясности перспектив развития как самого работника, так и предприятия в целом.

Можно предположить, что учет вышеперечисленных факторов в работе руководителей приведет к «ответной реакции», которая позитивно скажется как деятельности организации/подразделения, так и на деятельности самого руководителя.

Значительная часть рабочих и служащих высказали неудовольствие работой руководителей, связывая, при этом, причину своих проблем с деятельностью руководителя. Вместе с тем, мы считаем, что линейные руководители, сами часто являются «заложниками» сложившейся ситуации.

С целью оптимизации этих взаимоотношений предлагаем:

- регулярно информировать работников о целях работы организации/подразделения ее успехах и неудачах. Акцентировать внимание на позитивных моментах работы коллектива, его перспективах. Вместе с тем, отсутствие полной и достоверной информации приводит к возникновению слухов – слухи будоражат коллективы, приводят к неоправданным проблемам;

- осуществлять целенаправленную работу по конкретизации должностных обязанностей работника. С целью создания условий при которых работник воспринимается не как «источник затрат», а как «источник прибыли»;

- при выдаче заданий работнику обращать внимание на возможные сложности, ошибки в работе и пути их предотвращения, добиваться полного понимания им задания, в случае необходимости – подчеркивать значимость задания как для самого работника, так и для организации в целом;

- создавать условия для включения работников в совместное обсуждение задач стоящих перед подразделением. Как показывает отечественный и мировой опыт: привлечение работников к принятию решений (конструкторских, технологических, организационных, маркетинговых) приводит к кардинальным изменениям организации (не путать с «перекладыванием проблем»);

- в цехах создать «чайные». В настоящее время большинство работников обедает на рабочем месте, или ходит домой. Установка титана или большого чайника в *специально* организованном месте будет способствовать возможности общения между работниками, а также будет воспринято как забота и оценена «по достоинству»...;

- максимально использовать возможности нематериального поощрения: устная поддержка, рассмотрение возможности гибкого использования рабочего времени, поздравления с днями рождения, рождениями внуков и правнуков, свадьбами детей и т.п. Похвала работника за конкретное дело, поступок, активность вызывает желание поступать также – способствует повышению иници-

циативности работника, а наказание – к тому, чтобы в «следующий раз» либо это не заметили, либо к уклонению от работы;

– считаем целесообразным создать рабочую группу по оценке эффективности существующей системы оплаты труда, как одного из системных факторов работы предприятия.

Работник и стресс.

Известно, что стресс оказывает мощное воздействие как на производительность труда, так и на количество брака в работе, мотивацию труда, а также на удовлетворенность работой. Одной из наиболее серьезных экономических последствий для организации действия стресса является заболевание работника.

Среди причин вызывающих стресс многие работники отметили: боязнь наказания, за допущенную оплошность в работе, со стороны руководителя, брак в работе, неуважительное отношение («чувство раба»), межличностные конфликты, несправедливость в оплате работы, авралы, неритмичность (плохая организация) работы и др.

С целью снижения стресса в работе, предлагаем:

– руководителям считать приоритетной целью своей деятельности полную и равномерную загрузку работников в течение рабочего дня, недели, месяца. Так как неритмичность (перегрузка или отсутствие работы) приводит к стрессовому состоянию, снижению работоспособности, создает предпосылки преждевременной потери трудоспособности;

– создавать условия для определения работником индивидуального темпа и способа выполнения работы;

– при предъявлении работнику нового задания (ранее им не выполняемого) обеспечить его всей необходимой информацией о способах выполнения, возможных ошибках (брака) и о не очевидных сложностях при его выполнении и т.д.;

– обеспечивать работника регулярной оперативной обратной связью о процессе и результатах работы;

– осуществлять совместно с работником разбор ситуаций приведших к браку, вызывающих напряженность. Определять пути их устранения или минимизации.

В заключении отметим, что реализация предложенных рекомендаций будет способствовать решению такой проблемы, как текучесть кадров.

ПРОГРАММА
социально-профессиональной адаптации
молодых специалистов на ОАО «ТМЗ»

Программу разработал к. психол. н. Г. В. Икрин
лаборатория психологии труда ТМЗ

Екатеринбург

2001

ПРОГРАММА
социально-профессиональной адаптации
молодых специалистов в ОАО «ТМЗ»

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Социально-профессиональная адаптация (далее – адаптация) молодых специалистов является одним из важнейших направлений кадровой политики Общества, нацеленной на решение актуальных и перспективных производственных задач.

Под адаптацией понимается взаимное приспособление сотрудника и организации, в результате которого сотрудник осваивается в данной организации (см. Приложение).

Адаптационный период (время необходимое работнику для освоения новой должности) – это время наибольшей вероятности того, что работник примет решение об увольнении в силу разных причин. Именно на адаптационный период сотрудников (от 1 года до 3 лет) приходится самый высокий уровень текучести кадров.

Становясь работником предприятия молодой специалист оказывается перед необходимостью принять организационные требования: режим труда и отдыха, положения, должностные инструкции, приказы, указания администрации и т.д. Он вынужден по-новому оценить свои взгляды, привычки, соотнести их с принятыми в коллективе нормами и правилами поведения, закрепленными традициями, выработать соответствующую линию поведения. Поступая на работу, работник имеет целый комплекс ожиданий (выполнять интересную, «хорошо оплачиваемую работу», перспективы карьерного роста, получение жилья и т.п.), реализацию которых он связывает с конкретным предприятием. Для него важными факторами выступают организация производства, уровень заработной платы, отношения с руководством, коллегами и подчиненными. Если эти ожидания не оправдываются то возникает неудовлетворенность работой в целом либо отдельными ее сторонами, что приводит к снижению профессиональной активности работника, ухудшению взаимоотношений с коллективом и может привести к решению об увольнении.

Таким образом, *целью* настоящей Программы является создание организационных условий, способствующих адаптации молодых специалистов.

Программа включает следующие направления: первое – это работа руководства подразделения, в которое направляется молодой специалист; второе – стажировка молодого специалиста.

РАБОТА ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ПО АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА.

Процесс освоения новой должности или новой работы – достаточно сложный период в жизни любого человека. Прежде, чем он сможет работать эффективно в соответствии с новыми требованиями, ему необходимо адаптироваться какое-то время на новом месте или в новой для него организации. в этот период его часто посещает чувство неуверенности в своих действиях и решениях. Если он не ощущает поддержки со стороны организации, у него появляются сомнения в том, что он поступил правильно, решив устроиться в эту организацию. Чем чаще такие сомнения посещают его, тем ниже уровень его доверия к организации, лояльности и, как следствие, качества выполнения работы.

Предлагаемые ниже мероприятия позволяют предупредить возможные негативные последствия переживания молодого специалиста. Они способствуют адаптации молодого специалиста к новой обстановке и достижению необходимой эффективности его деятельности в наиболее короткий срок.

Участниками введения молодого специалиста в должность являются:

– *линейные руководители* обеспечивают составление и выполнение перечня мероприятий по адаптации;

– *сотрудники подразделения*, имеющие возможность оказать реальную поддержку и помощь в адаптации молодому специалисту.

1.1. Перед приходом нового работника необходимо:

1. Убедиться, что должностная инструкция подготовлена и соответствует действительности.

2. Договориться с кем-нибудь из его будущих коллег о неформальной помощи и опеке (наставничестве).

3. Проверить, подготовлено ли его рабочее место.

4. Проинформировать заранее всех сотрудников о приходе нового работника.

5. Приготовить все информационные материалы, которые будут выданы сотруднику в первый день работы.

6. Позвонить сотруднику накануне его официального выхода на работу и убедиться, что все в порядке.

В первый рабочий день.

Вместе с новым сотрудником проанализировать его должностные обязанности.

1. Ознакомить с требованиями к конфиденциальности информации.

2. Ознакомить с правилами внутреннего распорядка работы.

3. Обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.д., принятые в организации.

4. Ознакомить с основными процедурами и политикой в отношении персонала.

5. Ознакомить с организационной структурой и подразделениями.

6. Провести инструктаж по технике безопасности.

7. Провести инструктаж по оказанию неотложной помощи.

8. Ознакомить с правилами и действиями на случай эвакуации, показать пожарные выходы.

9. Ознакомить с процедурой коммуникаций и связей по должности.

10. Ознакомить с требованиями к внешнему виду.

11. Ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания рабочего кабинета.

12. Представить сотрудника коллегами и руководителям.

13. Предоставить информацию личного плана: местонахождение столовой, туалетов, места для отдыха, курения и т.д.

14. Представить информацию о традициях подразделения, в котором сотрудник будет работать.

В течение первой рабочей недели:

1. Обсудить с сотрудником содержанием его работы, должностными обязанностями.

2. Проанализировать компетенцию сотрудника и разработать план его стажировки.

3. Объяснить, как действует административно-хозяйственная система организации, существующие правила и процедуры.

4. Ознакомить с требованиями и стандартами выполнения работы.

5. Ознакомить с системой отчетности.

Об успехе адаптации можно судить на основании ряда показателей. Эти показатели условно делятся на объективные и субъективные. К *объективным* относятся те, которые характеризуют эффективность трудовой деятельности, активность участия молодых специалистов в различных сферах производственной и социальной подразделения и завода в целом.

Субъективные показатели характеризуют удовлетворенность молодого специалиста работой в целом или отдельными ее проявлениями и определяют собственную оценку работником: своего отношения к профессии и квалификации; отношения с коллективом сотрудников, с руководством; самочувствия, условий и тяжести труда; понимания роли индивидуальных задач в решении общих задач завода.

Поскольку процедура введения в должность не регулируется никакими правовыми нормами, все вышеизложенное носит рекомендательный характер. Для каждого подразделения данная процедура будет носить исключительно индивидуальный характер, и дело руководства подразделения решить, в каком объеме использовать эту процедуру, какие дополнительные аспекты в нее внести.

СТАЖИРОВКА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Одним из условий адаптации молодых специалистов является *стажировка* – специально организованный процесс, призванный способствовать их скорейшему профессиональному становлению.

Цели и процедура прохождения стажировки молодыми специалистами определены приказом Генерального директора ОАО «ТЗМ» № 1122 от 25.09.2001 г.

Ниже представлены методики, способствующие получению информации как от руководителей стажировок, так и от самих стажеров. Данная информация призвана оценить эффективность прохождения стажировки, на основе этого определить необходимые мероприятия по оптимизации процесса адаптации.

МЕТОДИКА

оценки успешности прохождения стажировки
молодого специалиста

(заполняет руководитель стажировки ежеквартально)

I. Сведения о стажере.

- 1.1. _____
фамилия, имя, отчество
- 1.2. _____ 1.3. _____
подразделение должность стажера
- 1.4. _____ 1.5. _____
сроки начала/окончания стажировки среднемесячная зарплата стажера
- 1.6. _____
дополнительные сведения (общественные поручения, участие в жизни подразделения, завода и т.п.)

II. Характеристика профессиональной деятельности стажера.

2.1. Перечислите основные/характерные трудовые задачи, выполняемые стажером.

Оцените, пожалуйста, эти задачи следующим образом:

В колонке «А» поставьте количество времени (в %%, ориентировочно), затрачиваемое стажером на выполнение данной задачи.

В колонке «Б» – оцените степень успешности выполнения каждой задачи. По пятибалльной шкале. От 5 – справляется с задачей в полном объеме и с высоким качеством, до 1 – не способен эффективно выполнять данную задачу, допускает много ошибок.

В колонке «В» – оцените «прирост» квалификации специалиста в выполнении данной задачи: поставьте «+ +», если Вы считаете, стажер в значительной степени освоил выполнение данной задачи; «+» – для стажера данная задача находится в стадии освоения; «~» – выполнения данной задачи не стало результатом стажировки, возможно это результат его прошлого опыта.

Таблица 1

Основные задачи	А	Б	В
<i>Пример 1.</i> Выполняет расчеты себестоимости продукции N	20...40	4	+
<i>Пример 2.</i> Осуществляет согласование с КБ параметров изготовления узла А.	10...15	5	++
<i>Пример 3.</i> Планирует и организует деятельность бюро Д	30...40	2	~

2.2. Перечислите трудовые задачи/действия, выполнение которых необходимо освоить стажеру (А – до конца стажировки, Б – для успешного выполнения должностных обязанностей, В – в перспективе, для карьерного роста).

Таблица 2

Основные задачи/действия	
<i>Пример 1.</i> Выполнять расчеты с применением пакета 1-с бухгалтерия	А
<i>Пример 2.</i> Согласовывать свои действия с ООТиЗ	Б
<i>Пример 3.</i> Рационально планировать свой рабочий день	В
<i>Пример 4.</i> Освоить энергосберегающую технологию обработки С	А

2.3. Пожалуйста, перечислите те знания, умения, личностные качества, которые необходимо приобрести стажеру для того чтобы стать мастером своего дела. В скобках укажите, где Вы считаете, он может повысить свою квалификацию (ОПК – в отделе подготовки кадров, с/к – спецкурсы вне завода, с/о – в результате самообразования):

Пример 1. Стать более эмоционально устойчивым (ОПК или с/к);

Пример 2. Освоить автоматизированную систему документооборота (с/к);

Пример 3. Научиться эффективно принимать решения (с/о).

2.4. Пожалуйста, оцените деловые и личностные качества стажера. Вам предлагается оценить степень выраженности каждого из 20 качеств с помощью оценочной шкалы. Для

этого обведите кружком соответствующую цифру оценки (для каждого качества только одну!). Значения оценок:

3 – выбранное Вами качество присуще стажеру в высокой степени;

2 – выбранное качество свойственно стажеру;

1 – скорее всего это качество присуще стажеру;

0 – трудно сказать, свойственно данное качество стажеру или нет

№ п/п	ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА	3	2	1	0	1	2	3	ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА
		3	2	1	0	1	2	3	
1.	Профессиональный уровень соответствует занимаемой должности	3	2	1	0	1	2	3	Профессиональный уровень не соответствует занимаемой должности
2.	Оптимистичен	3	2	1	0	1	2	3	Пессимистичен
3.	Демократичен	3	2	1	0	1	2	3	Авторитарен
4.	Общителен, коммуникабелен	3	2	1	0	1	2	3	Необщителен, замкнут
5.	Вежлив, тактичен, доброжелателен	3	2	1	0	1	2	3	Груб, нетактичен, враждебен
6.	Эмоционально устойчив	3	2	1	0	1	2	3	Тревожен, эмоционально неустойчив
7.	Организован	3	2	1	0	1	2	3	Неорганизован
8.	Профессионально надежный, честен	3	2	1	0	1	2	3	Профессионально ненадежен, непредсказуем
9.	Предприимчив, деловит	3	2	1	0	1	2	3	Непредприимчив, неделовит
10.	Склонен к инициативной деятельности	3	2	1	0	1	2	3	Предпочитает работать по шаблону, инструктивным предписаниями
11.	Ответственность берет на себя	3	2	1	0	1	2	3	Старается перекладывать ответственность на других
12.	Требователен	3	2	1	0	1	2	3	Нетребователен
13.	Самостоятелен	3	2	1	0	1	2	3	Несамостоятелен
14.	Работоспособен, энергичен	3	2	1	0	1	2	3	Неработоспособен, пассивен
15.	Волевой, уверенный в себе	3	2	1	0	1	2	3	Безвольный, неуверенный, робкий
16.	Целеустремлен	3	2	1	0	1	2	3	Не сориентирован на перспективу, аморфен
17.	Имеет развитое чувство юмора	3	2	1	0	1	2	3	Не понимает и не ценит юмор. Неспособен разрядить обстановку при помощи шуток
18.	Творчески подходит к решению проблем	3	2	1	0	1	2	3	Не способен принимать нестандартные решения
19.	Самокритичен	3	2	1	0	1	2	3	В своих неудачах склонен винить кого угодно, только не себя
20.	Систематически работает над повышением своего профессионализма	3	2	1	0	1	2	3	Повышением своей квалификации не занимается

Заключение:

(рекомендации, пожелания в адрес стажера и администрации завода по оптимизации процесса стажировки)

Сведения о руководителе стажировки

Ф.И.О. _____ Должность _____

Личная подпись _____ дата _____

АНКЕТА СТАЖЕРА

Фамилия, имя, отчество _____ Дата рождения _____

Семейное положение _____ Образование _____

Должность (цех/отдел) _____

Инструкция. Перед Вами ряд показателей, характеризующих Вашу работу.

1. Оцените, пожалуйста, степень удовлетворенности своим трудом – поставив соответствующую цифру в колонке «А»:

«1» – не удовлетворен; «2» – в какой-то степени удовлетворен;

«3» – удовлетворен в большей степени; «4» – весьма удовлетворен.

2. Изменение (улучшение) какого показателя, на Ваш взгляд, будет способствовать повышению эффективности труда?

Пожалуйста, проранжируйте показатели, расставив номера мест, по мере их значимости: 1 – в первую очередь; 2 – во вторую и т.д. до 16 места (номера мест не должны повторяться) – поставьте соответствующую цифру в колонке «Б».

ПОКАЗАТЕЛЬ	А	Б
16. График работы		
17. Уровень оплаты труда		
18. Безопасность труда		
19. Эстетика места работы		
20. Содержание работы (разнообразие, творчество и т.д.)		
21. Самостоятельное решение что, когда и как делать		
22. Необходимость решения новых интересных задач		
23. Соответствие работы личным способностям и интересам		
24. Отношение с коллективом		
25. Отношение с непосредственным руководителем		
26. Уровень организации работы		
27. Стабильность в работе		
28. Справедливость оплаты труда		
29. Стимулирующая труд атмосфера в коллективе		
30. Перспективы профессионального (карьерного) роста		
31. Социальный пакет (медицинское обслуживание, жилье и т.п.)		
32. Что-то еще?		

По каким направлениям подготовки (технологическая, организационная, социально-психологическая, экономическая, правовая и т.п.) Вы хотели бы повысить свою квалификацию?

Что, на Ваш взгляд, необходимо предпринять для улучшения работы Вашего цеха/отдела и завода в целом?

Какие трудности, проблемы возникают в Вашей работе?

Какие, во время стажировки, Вы внесли предложения по улучшению работы Вашего цеха/отдела?

Дата _____

Подпись _____

КРАТКИЙ ОРИЕНТИРОВОЧНЫЙ ТЕСТ

Краткий ориентировочный тест (КОТ) относится к категории тестов умственных способностей (IQ). Тесты IQ свидетельствуют об общем уровне интеллектуального развития индивида. В тестах на определение IQ индивиду предъявляется серия заданий, подобранных таким образом, чтобы была обеспечена адекватная выборка всех важнейших интеллектуальных функций для проникновения в «критические точки интеллекта» (Анастаси А. Психологическое тестирование, т. 1, с. 205).

Существует группа тестов общих умственных способностей, специально разрабатывавшихся для быстрой предварительной оценки персонала. Первым тестом этого направления был «Самоприменяемый тест Отиса» (Анастаси А. Психологическое тестирование, т.2, с. 75). Тест имел в большинстве случаев хороший коэффициент валидности при отборе на должности клерка, оператора счетных машин, рабочих, мастеров и т.д. Для высококвалифицированных служащих корреляция между показателями теста и успешностью в работе была небольшая. Наиболее известной адаптацией теста Отиса является тест Вандерлика. В отличие от теста Отиса, тест Вандерлика хорошо работает на выборке высококвалифицированных служащих и руководителей. А. Анастаси отмечает, что надежность теста, несмотря на его краткость, вполне удовлетворительна (Анастаси А. Психологическое тестирование, т. 2, с.75). КОТ является адаптацией теста Вандерлика. Структура адаптированного теста соответствует структуре общих способностей. В результате адаптации было изменено около половины текстов заданий и структура теста была приведена в соответствие со структурой общих способностей.

Интегральный показатель (ПП) теста связан с обучаемостью. Обучаемость отражает общие способности человека, которые “выражают познавательную активность субъекта и его возможности к усвоению новых знаний, действий, сложных форм деятельности” (Зейгарник Б.В. Патофизиология, с. 224). Обучаемость – это важная черта, необходимая для овладения любой специальностью. В настоящее время остро стоит проблема отбора лиц, которых имеет смысл обучать той или иной специальности. У лиц с высокой обучаемостью быстро формируются навыки и умения, быстро осуществляется внутренняя перестройка при изменении условий деятельности. Интегральный показатель теста является комплексным многопараметрическим показателем общих способностей человека.

Таким образом, КОТ предназначен для определения интегрального показателя «общие способности» и предусматривает диагностику следующих «критических точек» (А. Анастаси) интеллекта:

- 1) способность обобщения и анализа материала;
- 2) гибкость мышления;
- 3) инертность мышления, переключаемость;
- 4) эмоциональные компоненты мышления, отвлекаемость;
- 5) скорость и точность восприятия, распределение и концентрация внимания;
- 6) употребление языка, грамотность;
- 7) выбор оптимальной стратегии, ориентировка;
- 8) пространственное воображение.

При адаптации данного теста основные усилия были направлены на получение очевидной валидности по содержанию (экспертной валидности). Надежность теста определялась по методу Кьюдера-Ричардсона. Альфа-надежность КОТ, рассчитанная по формуле Кьюдера-Ричардсона, составила 0.86 (данные В.Н. Бузина). Надежность рассчитывалась по двум выборкам: учащиеся 6-х классов средних школ – 60 человек и лица с высшим образованием, в основном инженеры связи – 140 человек. Им же была установлена корреляция ПТ с IQ по числовому тесту Айзенка 0.68, и с IQ по вербальному 0.61 (уровень значимости $p < 0.001$). Успешность выполнения КОТ рекоррелирует со степенью независимости выборов от предшествующего успеха или неудачи в тесте на уровень притязаний, коэффициент корреляции 0.22, уровень значимости – $p = 0.1$. По графикам распределения ПТ была установлена неоднородность выборок. Эти распределения свидетельствуют о зависимости ПТ от уровня образования: при более высоком уровне образования ПТ смещается в сторону увеличения за счет уменьшения самой слабой группы, решающей 6-9 заданий и увеличения средней, решающей 18-24 задания. «Сильная» группа, решающая свыше 30 заданий и в той и в другой выборке невелика и достаточно стабильна по численности (5-7%). Можно предположить, что КОТ затрагивает некоторые генетически обусловленные аспекты умственного темпа и общих способностей, которые не зависят от уровня образования.

КОТ является компьютерной версией теста Вандерлика разработанной Л. Я. Загорской и А. Г. Шмелевым (МИП МГУ «Гуманитарные технологии», 1991 г.). При использовании его в безмашинном варианте получены следующие данные. Выборка составила 107 *студентов* УГППУ машиностроительного факультета в возрасте 18-25 лет, среднее значение – 22.321, стандартная ошибка – 0.505, минимальное значение – 13, максимальное – 44. ПТ: «очень высок» – 1%, «высок» – 2%, «в пределах нормы» – 79%, «снижен» – 9%, «низок» – нет.

Корреляционный анализ показал, что существует прямая зависимость между возрастом испытуемых и ПТ (0.316), с успеваемостью (по итогам двух последних сессий) – 0.254, а также с тестами: «Распределение внимания» – 0.315, «Отыскание закономерностей» – 0.249.

Интерпретация данных (нормы для студентов!!!).

Если интегральный показатель испытуемого:

- **очень высок** (свыше 42 баллов). Для него характерен высокий темп умственной деятельности, работоспособность, высокий уровень интеллекта и, возможно, образования, гармоничное развитие основных интеллектуальных функций. Испытуемому свойственно умение оптимально организовать работу, сосредоточиться на выполняемом задании, высокая мотивация при выполнении заданий, изобретательность. Разностороннее развитие обуславливает высокую познавательную активность и большие возможности при усвоении новых знаний и овладении сложными формами деятельности.

- **высок** (34-41 балл). Для него характерны динамичность мыслительной деятельности, инициативность, ум, смекалка, активность в освоении новых знаний. Уровень обучаемости высок. У испытуемого быстро формируются навыки и умения, быстро осуществляется внутренняя перестройка при изменении условий деятельности.

- **в пределах нормы** (16-33 баллов). Темп умственных процессов, продуктивность интеллектуальной деятельности, рассудительность, сообразительность в пределах средней по популяции нормы. Уровень обучаемости средний.

- **снижен** (8-15 баллов). Испытуемый характеризуется сниженным темпом интеллектуальной деятельности, нерассудительностью, пассивностью в освоении новых знаний, низким либо односторонним развитием интеллектуальных функций. Уровень обучаемости посредственный. Низкие результаты могут объясняться недобросовестным отношением к тестированию, низкой мотивацией при выполнении заданий.

- **низок** (до 7 баллов). По-видимому, испытуемый характеризуется инертностью мыслительной деятельности, низкой работоспособностью, низким образовательным уровнем, невнимательностью, познавательной пассивностью, низким интеллектом. Уровень обучаемости снижен. Низкие результаты могут объясняться недобросовестным отношением к тестированию, низкой мотивацией при выполнении заданий.

Перед основной серией заданий предлагается *тренировочная серия* (можно показать на доске):

1. **БЫСТРЫЙ** является противоположным по смыслу слову:
 - 1 - ТЯЖЕЛЫЙ;
 - 2 - УПРУГИЙ;
 - 3 - СКОРЫЙ;
 - 4 - ЛЕГКИЙ;
 - 5 - МЕДЛЕННЫЙ.
2. Бензин стоит 44 копейки за литр.
Сколько (в копейках) стоят 2,5 литра?
3. Слова МИНЕР и МИНОР по смыслу являются:
 - 1 - сходными;
 - 2 - противоположными;
 - 3 - ни сходными, ни противоположными.
4. Какие две из приведенных ниже пословиц имеют одинаковый смысл?
 1. Первый блин комом.
 2. Лиха беда начало.
 3. Не красна изба углами, красна пирогами.
 4. Не все коту масленица.
 5. Старый друг лучше новых двух.

Правильные ответы к КРАТКОМУ ОРИЕНТИРОВОЧНОМУ ТЕСТУ

- | | | | | |
|--------|---------|----------|----------|----------|
| 1) 3 | 11) 3 | 21) 3, 5 | 31) 1600 | 41) 3 |
| 2) 3 | 12) 270 | 22) 31 | 32) 3 | 42) 14 |
| 3) 2 | 13) 4 | 23) 2 | 33) 18 | 43) 1 |
| 4) 1 | 14) 3 | 24) 1 | 34) 3 | 44) 800 |
| 5) 3 | 15) 5 | 25) 1500 | 35) 1 | 45) 1/10 |
| 6) 2 | 16) 4 | 26) 1 | 36) 1 | 46) 280 |
| 7) 4 | 17) 3 | 27) 1 | 37) 480 | 47) 4, 5 |
| 8) 1 | 18) 4 | 28) 1 | 38) 1 | 48) 1 |
| 9) 5 | 19) 3 | 29) 5 | 39) 20 | 49) 1, 4 |
| 10) 40 | 20) 2 | 30) 3 | 40) 1/8 | 50) 17 |

Литература:

1. Анастаси А. Психологическое тестирование. — М., 1982.
2. Практикум по психодиагностике. Конкретные психодиагностические материалы. — М., 1989.

КРАТКИЙ ОРИЕНТИРОВОЧНЫЙ ТЕСТ

Это – тест для определения Вашей способности решать задачи.

Тест, который Вам будет предложен сейчас, содержит 50 вопросов. На выполнение всех заданий Вам дается 20 минут. Ответьте на столько вопросов, на сколько сможете, не тратьте много времени на один вопрос, если вопрос кажется слишком трудным, переходите к следующему вопросу. Может быть у Вас останется время вернуться к трудному заданию.

Все вопросы задавайте сейчас. Во время выполнения теста на Ваши вопросы отвечать не будут.

1. Одиннадцатый месяц года – это:

- 1 – ОКТЯБРЬ;
- 2 – МАЙ;
- 3 – НОЯБРЬ;
- 4 – ФЕВРАЛЬ.

2. СУРОВЫЙ является противоположным по значению слову:

- 1 – РЕЗКИЙ;
- 2 – СТРОГИЙ;
- 3 – МЯГКИЙ;
- 4 – ЖЕСТКИЙ;
- 5 – НЕПОДАТЛИВЫЙ.

3. Какое из приведенных ниже слов отлично от других?

- 1 – ОПРЕДЕЛЕННЫЙ;
- 2 – СОМНИТЕЛЬНЫЙ;
- 3 – УВЕРЕННЫЙ;
- 4 – ДОВЕРИЕ;
- 5 – ВЕРНЫЙ.

4. Верно ли то, что сокращение "н.э." означает "нашей эры" ("новой эры")?

- 1 – ДА;
- 2 – НЕТ.

5. Какое из следующих слов отлично от других?

- 1 – ЗВОНИТЬ;
- 2 – БОЛТАТЬ;
- 3 – СЛУШАТЬ;
- 4 – ГОВОРИТЬ;
- 5 – НЕТ ОТЛИЧАЮЩИХСЯ СЛОВ.

6. Слово БЕЗУКОРИЗНЕННЫЙ является противоположным по своему значению слову:

- 1 – НЕЗАПЯТНАННЫЙ;
- 2 – НЕПРИСТОЙНЫЙ;
- 3 – НЕПОДКУПНЫЙ;
- 4 – НЕВИННЫЙ;
- 5 – КЛАССИЧЕСКИЙ.

7. Какое из приведенных ниже слов относится к слову ЖЕВАТЬ, как ОБОНЯНИЕ к НОС?

- 1 – СЛАДКИЙ;
- 2 – ЯЗЫК;
- 3 – ЗАПАХ;
- 4 – ЗУБЫ;
- 5 – ЧИСТЫЙ.

8. Сколько из приведенных ниже пар слов являются полностью идентичными?

Sharp, M.C.	Sharp, M.C.
Fielder, E.H.	Filder, E.N.
Connor, M.C.	Conner, M.G.
Woesner, O.W.	Woerner, O.W.
Soderquist, P.E.	Soderquist, B.E.

9. ЯСНЫЙ является противоположным по смыслу слову:

- 1 – ОЧЕВИДНЫЙ;
- 2 – ЯВНЫЙ;
- 3 – НЕДВУСМЫСЛЕННЫЙ;
- 4 – ОТЧЕТЛИВЫЙ;
- 5 – ТУСКЛЫЙ.

10. Предприниматель купил несколько подержанных автомобилей за 3500 долларов, а продал их за 5500, заработав на этом 50 долларов за автомобиль. Сколько автомобилей он перепродал?

11. Слова СТУК и СТОК имеют:

- 1 – сходное значение;
- 2 – противоположное;
- 3 – ни сходное, ни противоположное.

12. Три лимона стоят 45 копеек. Сколько (в копейках) стоят 1,5 дюжины?

13. Сколько из этих 6 пар чисел являются полностью одинаковыми?

5296 5296
66986 69686
834426 834426
7354256 7354256
61197172 61197172
83238324 83238234

14. БЛИЗКИЙ является противоположным по значению слову:

- 1 – ДРУЖЕСКИЙ;
- 2 – ПРИЯТЕЛЬСКИЙ;
- 3 – ЧУЖОЙ;
- 4 – РОДНОЙ;
- 5 – ИНОЙ.

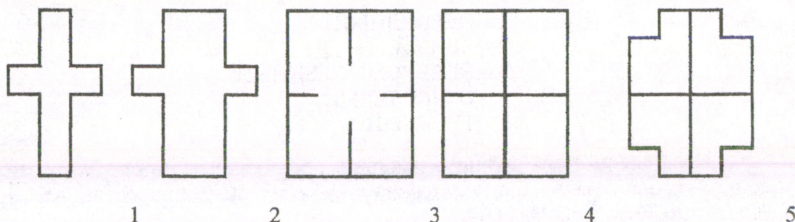
15. Какое число является наименьшим?

- 1) 6
- 2) 0.7
- 3) 9
- 4) 36
- 5) 0.31
- 6) 5

16. Расставьте предлагаемые ниже слова в таком порядке, чтобы получилось правильное предложение. В качестве ответа введите номер последнего слова.

ЕСТЬ СОЛЬ ЛЮБОВЬ ЖИЗНИ
1 2 3 4

17. Какой из приведенных ниже рисунков наиболее отличен от других?



18. Два рыбака поймали 36 рыб. Первый поймал в 8 раз больше, чем второй. Сколько поймал второй?

19. Слова ВОСХОДИТЬ и ВОЗРОДИТЬ имеют:

- 1 – сходное значение;
- 2 – противоположное;
- 3 – ни сходное, ни противоположное.

20. Расставьте предлагаемые ниже слова в таком порядке, чтобы получилось утверждение. Если оно правильно, то ответом будет – 1, если неправильно – 2.

МХОМ ОБОРОТЫ КАМЕНЬ НАБИРАЕТ ЗАРОСШИЙ

21. Две из приведенных ниже фраз имеют одинаковый смысл:

- 1. Держать нос по ветру.
- 2. Пустой мешок не стоит.
- 3. Трое докторов не лучше одного.
- 4. Не все то золото, что блестит.
- 5. У семи нянек дитя без глаза.

22. Какое число должно стоять вместо знака "?":

73 66 59 52 45 38 ?

23. Длительность дня и ночи в сентябре почти такая же, как и в:

- 1 – ИЮНЕ;
- 2 – МАРТЕ;
- 3 – МАЕ;
- 4 – НОЯБРЕ.

24. Предположим, что первые два утверждения верны. Тогда заключительное будет:

- 1 – верно; 2 – неверно; 3 – неопределенно.

Все передовые люди – члены партии.

Все передовые люди занимают крупные посты.

Некоторые члены партии занимают крупные посты.

25. Поезд проходит 75 см за $\frac{1}{4}$ с. Если он будет ехать с той же скоростью, то какое расстояние (в сантиметрах) он пройдет за 5 с?

26. Если предположить, что два первых утверждения верны, то последнее:

- 1 – верно; 2 – неверно; 3 – неопределенно.

Боре столько же лет, сколько Маше.

Маша моложе Жени.

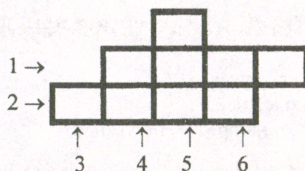
Боря моложе Жени.

27. Пять полукилограммовых пачек мясного фарша стоят 2 рубля. Сколько килограмм фарша можно купить за 80 копеек?

28. Слова РАССТИЛАТЬ и РАСТЯНУТЬ имеют:

- 1 – сходное значение;
- 2 – противоположное;
- 3 – ни сходное, ни противоположное.

29.



Разделите эту геометрическую фигуру прямой линией на две равные части.

30. Предположим, что первые два утверждения верны. Тогда последнее:

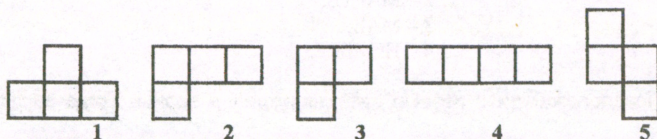
- 1 – верно; 2 – неверно; 3 – неопределенно.

Саша поздоровался с Машей.

Маша поздоровалась с Дашей.

Саша не поздоровался с Дашей.

31. Автомобиль "Жигули", стоимостью 2400 рублей, был уценен во время сезонной распродажи на $33\frac{1}{3}\%$. Сколько стоил автомобиль во время распродажи?
32. Какая из этих фигур наиболее отлична от других?



33. На платье требуется $2\frac{1}{3}$ м ткани. Сколько платьев можно сшить из 42 м?

34. Значения следующих двух предложений:

1 – сходны; 2 – противоположны; 3 – ни сходны, ни противоположны.

Трое докторов не лучше одного.
Чем больше докторов, тем больше болезней.

35. Слова УВЕЛИЧИВАТЬ и РАСШИРЯТЬ имеют:

1 – сходное значение; 2 – противоположное;
3 – ни сходное, ни противоположное.

36. Смысл двух английских пословиц:

1 – схож; 2 – противоположен; 3 – ни схож, ни противоположен.

Швартоваться лучше двумя якорями.
Не клади все яйца в одну корзину.

37. Бакалейщик купил ящик с апельсинами за 36 рублей. В ящике их было 12 дюжин. Он знает, что 2 дюжины испортятся еще до того, как он продаст все апельсины. По какой цене за дюжину (в копейках) ему нужно продавать апельсины, чтобы получить прибыль в $\frac{1}{3}$ закупочной цены?

38. Слова ПРЕТЕНЗИЯ и ПРЕТЕНЦИОЗНЫЙ имеют:

1 – сходное значение;
2 – противоположное;
3 – ни сходное, ни противоположное.

39. Если бы полкило картошки стоило 0.0125 рублей, то сколько килограмм можно было бы купить за 50 копеек?

40. Один из членов ряда не подходит к другим. Каким числом Вы бы его заменили?

$\frac{1}{4}$ $\frac{1}{8}$ $\frac{1}{8}$ $\frac{1}{4}$ $\frac{1}{8}$ $\frac{1}{8}$ $\frac{1}{4}$ $\frac{1}{8}$ $\frac{1}{6}$

41. Слова ОТРАЖАЕМЫЙ и ВООБРАЖАЕМЫЙ имеют:

1 – сходное значение; 2 – противоположное;
3 – ни сходное, ни противоположное.

42. Сколько соток составляет участок 70 м на 20 м?

43. Следующие две фразы по значению:

1 – сходны; 2 – противоположны; 3 – ни сходны, ни противоположны.

Хорошие вещи дешевы, плохие дороги.

Хорошее качество обеспечивается простотой, плохое сложностью.

44. Солдат, стреляя в цель, поразил ее в 12,5 % случаев. Сколько раз солдат должен выстрелить, чтобы поразить ее сто раз?

45. Один из членов ряда не подходит к другим. Какое число Вы поставили бы на его место?

$\frac{1}{4}$ $\frac{1}{6}$ $\frac{1}{8}$ $\frac{1}{9}$ $\frac{1}{12}$ $\frac{1}{14}$

46. Три партнера по акционерному обществу "Интенсивник" решили поделить прибыль поровну. Т. вложил в дело 4500 руб., К. – 3500 руб., П. – 2000 руб. Если прибыль составит 2400 руб., то на сколько меньше прибыли получит Т. по сравнению с тем, как если бы прибыль была разделена пропорционально вкладам?

47. Какие две из приведенных ниже пословиц имеют сходный смысл?

1. Куй железо, пока горячо.
2. Один в поле не воин.
3. Лес рубят, щепки летят.
4. Не все то золото, что блестит.
5. Не по виду суди, а по делам гляди.

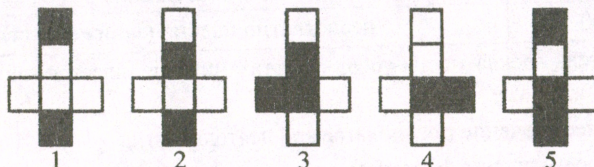
48. Значения следующих фраз:

1 – сходны; 2 – противоположны; 3 – ни сходны, ни противоположны.

Лес рубят, щепки летят.

Большое дело не бывает без потерь.

49. Даны развертки пяти геометрических фигур (кубов). Две из них принадлежат одинаковым кубам. Какие?



50. В печатающейся статье 24 000 слов. Редактор решил использовать шрифт двух размеров. При использовании шрифта большего размера на странице умещается 900 слов, меньшего – 1200. Статья должна занять 21 полную страницу в журнале. Сколько страниц должно быть напечатано мелким шрифтом?

Моторная проба Шварцландера.

Инструкция. Испытуемому предлагается начертить в тетради бланк-протокол с четырьмя прямоугольными секциями по количеству проб в эксперименте, а также четыре экспериментальные таблицы. Перед началом каждой пробы (в данном исследовании их 4) испытуемого просят занести в протокол (П) количество квадратов, которые он может заполнить за 10 секунд. По команде экспериментатора «Начали!» испытуемые ставят крестики в ячейки, причем крестики могут быть либо «х», либо «+», но во всех пробах они должны быть одинаковыми. По истечению 10 сек. экспериментатор подает команду «Стоп!». После окончания первой серии количественный результат заносится в графу протокола Д. Далее испытуемый планирует, сколько он поставит крестиков во второй пробе, и записывает предполагаемый результат в графу П. Экспериментатор, убедившись, что все испытуемые готовы ко второй пробе, подает команду «Начали!» и т.д.

Обработка результатов

1. Подсчитывается показатель целевого отклонения (ЦО) – различие между предполагаемым (планируемым) и фактически (действительным) количеством зачеркнутых клеток. ЦО – это количественная характеристика уровня притязаний:

$$\text{ЦО} = \frac{(\text{П2} - \text{Д1}) + (\text{П3} - \text{Д2}) + (\text{П4} - \text{Д3})}{3}$$

Величина ЦО	Уровень притязаний
≥ 4	неадекватно высокий (завышенный)
$3,99 - 2,00$	высокий адекватный
$1,99 - -0,99$	умеренный (средний)
$-1 - (-3,99)$	низкий адекватный
$\leq -4,00$	неадекватно низкий (заниженный)

2. Показатель адекватности уровня притязаний оценивается также по сопоставлению $\text{П}_{\text{ср}}$ и $\text{Д}_{\text{ср}}$, где

$\text{П}_{\text{ср}}$ – среднее значение предполагаемой деятельности,

$\text{Д}_{\text{ср}}$ – среднее значение фактически выполненной процедуры:

$\text{П}_{\text{ср}} \approx \text{Д}_{\text{ср}}$ – адекватный уровень притязаний,

$\text{П}_{\text{ср}} \ll \text{Д}_{\text{ср}}$ – завышенный уровень притязаний,

$\text{П}_{\text{ср}} \ll \text{Д}_{\text{ср}}$ – заниженный уровень притязаний.

3. *Исходный уровень притязаний* является высоким, если в 1-й серии испытуемый планирует зачеркнуть 20 и более квадратики, средним – 15 - 19, низким – 14 и менее квадратики.

Внимание: время работы 1,2 и 4-й сериях – 10 с, в 3-й серии – 8 с. (в 4-й серии можно добавить 1-2 с, т.к. полученное значение не влияет на подсчет ЦО, но тест можно закончить на мажорной ноте).

Интерпретация результатов

Уровень притязаний личности определяется тем, какие цели (трудные или легкие) она перед собой ставит. Уровень своих притязаний личность устанавливает где-то между чересчур трудными и чересчур легкими задачами и целями таким образом, чтобы сохранить для себя определенную перспективу успеха. Формирование уровня притязаний, определяется учетом и оценкой прошлых успехов и неудач, хотя в ряде случаев они могут быть нечетко осознаваемыми. Формирование уровня притязаний может быть прослежено в учебной работе. Повторяющиеся неудачи могут привести к снижению уровня притязаний и к общему снижению уровня самооценки.

Продолжается настойчивый поиск корреляций между УП и особенностями личности. Прослеживается взаимосвязь УП и характеристик интеллекта, чем выше интеллектуальные возможности субъекта, тем выше УП. Учащиеся с более слабыми показателями интеллектуальных и волевых качеств дают низкий УП, резко повышающийся при искусственно создаваемом успехе. Учащиеся с хорошими показателями мышления, но слабой волей, демонстрируют завышенное притязание и отсутствие склонности к последовательной работе в случае неуспеха. Относительно низкий уровень интеллекта при развитой воле сочетается с высоким притязанием. Неудачи у таких людей не снижают УП, вызывают интенсивную работу по достижению успеха. Для молодых людей характерна неустойчивость притязаний, слабое выделение целей, а также тенденция искать причины неудач в объективных обстоятельствах. А успехи, даже случайные, относить за счет собственных умений.

Обращается внимание на зависимость УП от эмоциональной устойчивости, силы нервных процессов. Занижение УП характерно для так называемых «перестраховщиков», отличающихся меньшей эмоциональной устойчивостью. Позиция перестраховщиков может быть показателем дефекта в структуре личности.

УП следует учитывать в процессе воспитания, так как его соответствие возможностям учащегося – одно из условий совершенного развития личности. Несоответствие же является источником возникновения конфликтов как с другими людьми, так и с самим собой, а это может привести к отклонениям в развитии личности.

Изучение УП имеет самостоятельное значение, т.к. может служить относительно стабильным индивидуальным качеством. Выявление УП и его анализ по параметрам высоты, величины отклонения цели, адекватности и устойчивости чрезвычайно важен для диагностики личности. Оценке подлежит, главным образом, не то, что ставится целью, какие цели избирает субъект, а то, как он это делает.

Исследование УП имеет большое значение в прикладном плане: в медицинской психологии, педагогике и педагогической психологии, социальной психологии и психологии управления, в спорте и профессиональной ориентации, при проверке профессионально важных качеств, значимых в отдельных видах труда. В юридической психологии УП рассматривается в качестве существенного фактора, отклоняющегося поведения, наряду с «Я-концепцией». Как обнаружено, испытуемые, не склонные к правонарушениям, имеют более высокие показатели по УП и «Я-концепции», чем деликвенты.

При интерпретации результатов испытуемый должен опираться на данные самонаблюдения, обратить внимание на исходный уровень притязаний, его динамику в зависимости от успеха или неуспеха в предшествующей деятельности.

Литература

1. Бороздина Л.В. Исследование уровня притязаний. Учеб. пособие. – М.: Изд-во Моск. гос. ун-та, 1993. С.84.
2. Психология. Словарь /Под ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – М.: Политиздат, 1990. С. 417.

Приложение 15

КРИТИЧЕСКИЕ ЗНАЧЕНИЯ ВЫБОРОЧНОГО КОЭФФИЦИЕНТА ЛИНЕЙНОЙ КОРРЕЛЯЦИИ r_{xy} (Пирсона)*

n	$\alpha=5\%$	$\alpha=1\%$	n	$\alpha=5\%$	$\alpha=1\%$
4	0,950	0,990	26	0,388	0,496
5	0,878	0,959	27	0,381	0,487
6	0,811	0,917	28	0,374	0,478
7	0,754	0,874	29	0,367	0,470
8	0,707	0,834	30	0,361	0,463
9	0,666	0,798	35	0,332	0,435
10	0,632	0,765	40	0,310	0,407
11	0,602	0,735	45	0,292	0,384
12	0,576	0,708	50	0,277	0,364
13	0,553	0,684	60	0,253	0,333
14	0,532	0,661	70	0,234	0,308
15	0,514	0,641	80	0,219	0,288
16	0,497	0,623	90	0,206	0,272
17	0,482	0,606	100	0,196	0,258
18	0,468	0,590	125	0,175	0,230
19	0,456	0,575	150	0,160	0,210
20	0,444	0,561	200	0,138	0,182
21	0,433	0,549	250	0,124	0,163
22	0,423	0,537	300	0,113	0,148
23	0,413	0,526	400	0,098	0,128
24	0,404	0,515	500	0,088	0,115
25	0,396	0,505	1000	0,062	0,081

* Приводится по книге Шевандрина Н.И. Психодиагностика, коррекция и развитие личности. – М.: ВЛАДОС, 1998. – 512 с.

**Критические значения t-критерия Стьюдента
для заданного числа степеней свободы и вероятностей допустимых ошибок,
равных 0,05; 0,01 и 0,001**

Число степеней свободы ($n_1 + n_2 - 2$)	Вероятность допустимой ошибки		
	0,05	0,01	0,001
	Критические значения показателя t		
4	2,78	5,60	8,61
5	2,58	4,03	6,87
6	2,45	3,71	5,96
7	2,37	3,50	5,41
8	2,31	3,36	5,04
9	2,26	3,25	4,78
10	2,23	3,17	4,59
11	2,20	3,11	4,44
12	2,18	3,05	4,32
13	2,16	3,01	4,22
14	2,14	2,98	4,14
15	2,13	2,96	4,07
16	2,12	2,92	4,02
17	2,11	2,90	3,97
18	2,10	2,88	3,92
19	2,09	2,86	3,88
20	2,09	2,85	3,85
21	2,08	2,83	3,82
22	2,07	2,82	3,79
23	2,07	2,81	3,77
24	2,06	2,80	3,75
25	2,06	2,79	3,73
26	2,06	2,78	3,71
27	2,05	2,77	3,69
28	2,05	2,76	3,67
29	2,05	2,76	3,66
30	2,04	2,75	3,65
40	2,02	2,70	3,55
50	2,01	2,68	3,50
60	2,00	2,66	3,46
80	1,99	2,64	3,42
100	1,98	2,63	3,39

Григорий Валентинович Икрин

УЧЕБНАЯ ПРАКТИКА:
МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ
для студентов специальности 020400 – Психология

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать *18.12.01* Формат 60х84/16. Бумага для множ. аппаратов. Печать
плоская. Усл. печ. л. *4,1*.... Уч.-изд. л. *4,34* Тираж 180 экз. *Заказ № 759*
Российский государственный профессионально-педагогический университет.
Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.

Ризограф РГППУ. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.

